

---

# Journalistes

BROCHURE JO 3136

IDCC 1480

## Convention collective nationale du 1<sup>er</sup> novembre 1976

[Refondue le 27 octobre 1987 ; étendue par arrêté du 2 février 1988, JO 13 février 1988]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

#### D'origine :

Syndicat de la presse parisienne ;  
Syndicat de la presse hebdomadaire parisienne ;  
Fédération nationale de la presse hebdomadaire et périodique ;  
Fédération nationale de la presse d'information spécialisée ;  
Fédération française des agences de presse ;  
Syndicat des quotidiens départementaux ;  
Syndicat de la presse quotidienne régionale ;  
Association des employeurs de l'audiovisuel du secteur public ;  
Union nationale de la presse périodique d'information ;  
Agence France-Presse.

#### Actuelles :

Agence France-Presse (AFP) ;  
Association des employeurs du secteur public de l'audiovisuel ;  
Fédération de la presse périodique régionale (FPPR) ;  
Fédération française des agences de presse (FFAP) ;  
Fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS) ;  
Syndicat de la presse magazine et d'information (SPMI) (ex-Fédération nationale de la presse hebdomadaire et périodique) devenu Syndicat de la presse magazine (SPM) puis Syndicat des éditeurs de la presse magazine (SEPM) ;  
Syndicat de la presse parisienne (SPP) ;  
Syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD) ;  
Syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) ;  
Syndicat professionnel de la presse magazine et d'opinion (SPPMO) (ex-Syndicat de la presse hebdomadaire parisienne) devenu Syndicat des éditeurs de la presse magazine (SEPM) ;  
Syndicat des Éditeurs publics de programme (Adhésion par lettre 3 avr. 2007) ;  
SPIIL (Adhésion par lettre du 23 août 2016) ;  
Syndicat National des Radios Libres (Adhésion par lettre du 25 juillet 2005).

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat des journalistes français C.F.D.T. ;  
Syndicat national des journalistes C.G.T. ;  
Syndicat général des journalistes C.G.T.-F.O. ;  
Syndicat des journalistes C.G.C. ;  
Syndicat chrétien des journalistes C.F.T.C. ;  
Syndicat Force ouvrière des journalistes de l'audiovisuel  
Fédération Force Ouvrière des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel  
Syndicat des journalistes Force Ouvrière  
Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC CGT)  
Chambre syndicale typographique parisienne (CSTP)  
Syndicat des correcteurs et des professions connexes de la correction

---

# DISPOSITIONS GÉNÉRALES

## Objet et domaine de la convention

### Article 1er

La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les journalistes professionnels, salariés des entreprises tels qu'ils sont définis à l'article L. 761-2 du Code du travail et à l'article 93 de la loi du 29 juillet 1982.

Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques, ou dans une ou plusieurs agences de presse ou dans une ou plusieurs entreprises de communication audiovisuelle et qui en tire le principal de ses ressources.

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il reçoit des appointements fixes et remplit les conditions prévues au paragraphe précédent.

Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction : rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle.

La présente Convention s'applique à l'ensemble du territoire national et ce, dès le premier jour de la collaboration. Les dispositions de la présente convention remplaceront les clauses des contrats ou accords existants, dès lors que ceux-ci seraient moins avantageux pour les journalistes professionnels.

Les parties reconnaissent l'importance d'une éthique professionnelle et l'intérêt que celle-ci représente pour une bonne information du public.

## Durée - Dénonciation - Révision

### Article 2

La présente convention est conclue pour une durée de deux ans à compter du jour où elle est applicable. À défaut de la notification par l'une des parties, six mois avant l'expiration de ces deux années, de sa volonté de ne plus être liée par tout ou partie de la convention collective, cette dernière continuera à produire ses effets par périodes successives d'un an par tacite reconduction.

Chaque partie signataire pourra toujours se dégager chaque année reconduite, par une notification faite six mois avant l'expiration de la période en cours.

La partie qui dénonce tout ou partie de la convention ou demande la révision d'un ou de plusieurs articles doit accompagner la lettre de dénonciation ou de révision d'un nouveau projet d'accord sur les points dénoncés ou sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer au plus tard trente jours après la date de réception de la lettre de dénonciation ou de révision.

Toute notification de ce genre devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des organisations signataires.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale.

## Droit syndical et liberté d'opinion

### 3.A) Droit syndical

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les organisations contractantes rappellent le droit pour les journalistes, d'adhérer librement et d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat professionnel constitué en application du livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour les journalistes d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite et la répartition du travail, l'avancement, les mutations, les mesures de discipline ou de licenciement, la rémunération, la formation professionnelle, l'octroi des avantages sociaux.

La constitution de la section syndicale d'entreprise est régie par les articles L. 412-6 et L. 412-11 du code du travail.

### 3.B) Liberté d'opinion

Les organisations contractantes rappellent le droit pour les journalistes d'avoir leur liberté d'opinion, l'expression publique de cette opinion ne devant en aucun cas porter atteinte aux intérêts de l'entreprise de presse dans laquelle ils travaillent.

---

Les litiges provoqués par l'application de ce paragraphe seront soumis à la commission paritaire amiable prévue à l'article 47.

### 3.C) Droit d'expression des salariés

Les salariés de l'entreprise bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition de la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Les opinions émises dans le cadre du droit défini à l'article L. 461-1 et suivant du code du travail, par les salariés quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

### 3.D) Commissions et délégations syndicales

La participation des journalistes professionnels et assimilés aux séances des organisations et commissions à caractère officiel est régie par les lois en vigueur.

En cas de commission de conciliation ou d'arbitrage les frais de déplacement des représentants de la délégation journaliste de l'entreprise seront pris en charge par l'employeur lorsque la commission se réunira en dehors du lieu du siège de l'entreprise. À concurrence de deux jours d'absence, il se sera fait aucune retenue sur les salaires des délégués. Il en est de même dans le cas de la révision de la convention collective.

En vue de leur participation aux travaux paritaires et syndicaux de la profession à l'échelon national, les journalistes professionnels ou assimilés astreints à un horaire obtiendront de leur entreprise les autorisations et le temps nécessaire. Les entreprises peuvent exiger communication du mandat confié au journaliste professionnel ou assimilé par son organisation syndicale.

Les élus aux commissions de la carte d'identité des journalistes et les délégués aux conseils d'administration des organismes paritaires et écoles de journalisme reconnues par la convention collective, bénéficieront du temps nécessaire à l'exercice de leur mandat, dans une limite de quinze heures par mois.

Les demandes d'absences seront déposées dans les délais compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise.

### 3.E) Contestations

Si un membre du personnel conteste le motif d'une mesure dont il vient d'être l'objet, comme ayant été prise en violation du droit syndical, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable en recourant, le cas échéant, à la commission paritaire prévue à l'article 47.

### 3.F) Panneaux d'affichages

L'installation et l'utilisation des panneaux d'affichages se feront conformément aux dispositions de l'article L. 412-8 du code de travail.

## **Comité d'entreprise, délégués du personnel et collègues électoraux**

### **Article 4**

Les dispositions relatives aux comités d'entreprises, aux délégués du personnel et aux représentants syndicaux feront l'objet d'accords particuliers qui tiendront compte de la spécificité du journaliste dans l'entreprise de presse.

Tant pour les délégués du personnel que pour les membres du comité d'entreprise, la répartition des sièges fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

## **Principes professionnels**

### Principes

### **Article 5**

#### **a**

Un journaliste professionnel ne peut accepter pour la rédaction de ses articles d'autres salaires ou avantages que ceux que lui assure l'entreprise de presse à laquelle il collabore.

En aucun cas, un journaliste professionnel ne doit présenter sous la forme rédactionnelle l'éloge d'un produit, d'une entreprise, à la vente ou à la réussite desquels il est matériellement intéressé.

#### **b**

Un employeur ne peut exiger d'un journaliste professionnel un travail de publicité rédactionnelle telle qu'elle résulte de l'article 10 de la loi du 1<sup>er</sup> août 1986.

Le refus par un journaliste d'exécuter un travail de publicité ne peut être en aucun cas retenu comme faute professionnelle, un tel travail doit faire l'objet d'un accord particulier.

Les litiges provoqués par l'application de ce paragraphe seront soumis à la Commission paritaire amiable prévue à l'article 47.

### Article 6

Aucune entreprise visée par la présente convention ne pourra employer pendant plus de trois mois des journalistes professionnels et assimilés qui ne seraient pas titulaires de la carte professionnelle de l'année en cours ou pour lesquels cette carte n'aurait pas été demandée. Cette mesure ne s'applique pas aux correspondants locaux dont la collaboration ne constitue qu'une occupation accessoire.

Toutefois, ces dispositions n'interdisent pas la collaboration de personnalités du monde politique, littéraire, scientifique, technique, etc., sous la signature ou le pseudonyme de l'auteur ou la responsabilité de la direction du journal.

En aucun cas, ces personnalités ne devront tenir un emploi salarié qui pourrait être assuré par un journaliste professionnel.

### Collaborations multiples<sup>(1)</sup>

*(1) Aux termes de la présente convention, l'expression « journaliste professionnel employé à titre occasionnel » désigne le journaliste salarié qui n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore, mais n'a pour obligation que de fournir une production convenue dans les formes et les délais prévus par l'employeur.*

### Article 7

Les collaborations extérieures des journalistes professionnels employés régulièrement à temps plein ou à temps partiel doivent au préalable être déclarées par écrit à chaque employeur. L'employeur qui les autorisera, le fera par écrit en précisant, s'il y a lieu, les conditions, notamment celle d'être informé de leur cessation. Faute de réponse dans un délai de dix jours pour les quotidiens, les hebdomadaires et les agences de presse et d'un mois pour les périodiques, cet accord sera considéré comme acquis. Si l'employeur estime qu'une ou plusieurs collaborations extérieures est ou sont de nature à lui porter un préjudice professionnel ou moral, il peut refuser de donner son accord en motivant sa décision.

L'accord ou le refus peuvent être remis en question si les conditions qui les ont déterminées viennent à être modifiées.

En cas de collaboration à caractère fortuit, le journaliste professionnel peut exceptionnellement être dispensé de l'autorisation dès lors que cette collaboration ne porte aucun préjudice à l'entreprise à laquelle il appartient.

En cas de différend, l'une ou l'autre partie pourra demander l'avis de la commission de conciliation prévue à l'article 47 de la présente convention.

La non déclaration ou toute fausse déclaration de la part du journaliste professionnel, de même que l'inobservation des dispositions prévues au paragraphe trois ci-dessus, constituent une faute ayant un caractère de gravité pouvant justifier une demande de réunion de la commission arbitrale, conformément à l'article L. 761-5 avant-dernier alinéa du code du travail.

Les dispositions ci-dessus ne s'opposent pas à la conclusion d'accords écrits particuliers.

L'employeur peut demander à titre d'information aux journalistes professionnels employés à titre occasionnel de déclarer leurs autres collaborations habituelles.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 761-9 du code du travail, « le droit de faire paraître, dans plus d'un journal ou périodique, des articles ou autres oeuvres littéraires ou artistiques dont les personnes mentionnées à l'article L. 761-2 sont les auteurs, sera obligatoirement subordonné à une convention expresse qui devra indiquer les conditions dans lesquelles sera autorisée la reproduction ».

### Article 8

Si un journaliste est appelé par son employeur à collaborer à un autre titre que celui ou ceux auxquels il est attaché, ou à exécuter son contrat de travail selon un mode d'expression différent, cette modification doit faire l'objet d'un accord dans les conditions prévues à l'article 20.

### Article 9

#### **Droits de propriété littéraire et artistique**

Les droits de propriété littéraire et artistique du journaliste sur son oeuvre et notamment, ceux de reproduction et de représentation sont définis par les dispositions de la loi du 11 mars 1957, modifiées par la loi du 3 juillet 1985.

---

## Formation professionnelle

### Article 10

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à la formation professionnelle des journalistes. Elles souhaitent que les débutants aient reçu un enseignement général et technique aussi complet que possible. À cet effet, elles s'engagent à apporter leur concours au Centre de Formation des journalistes, 33 rue du Louvre à Paris, à l'École Supérieure de Journalisme de Lille, ainsi qu'à tous les organismes ayant le même but.

Elles sont d'accord pour réduire à une année la durée effective du stage de ceux qui auraient passé deux ans au moins dans un des Centres énumérés ci-dessus, ou dans ceux agréés par la profession et qui feront l'objet d'une annexe à la présente convention (*voir aussi : Annexe I Formation professionnelle*).

Cette formation professionnelle doit être confirmée par le diplôme de fin d'études.

Pour être agréés par les parties à Paris et en Province, ces organismes devront être paritairement contrôlés, apporter les garanties nécessaires en ce qui concerne les méthodes pédagogiques et associer la profession (employeurs et journalistes professionnels) au corps enseignant. Les statuts de ces centres professionnels devront être déposés et agréés par le ministère de l'Éducation nationale.

Une annexe à la convention déterminera les conditions de formation professionnelle et qualification des assimilés.

### Article 11

#### Congé enseignement du journalisme

Les journalistes professionnels titulaires, au sens de l'article 13 de la convention collective, appelés à enseigner le journalisme dans un des organismes de formation agréés par la convention collective, verront leur droit à l'ancienneté dans la profession se poursuivre pour la durée de cet enseignement.

## Formation professionnelle continue

### Article 12

Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle continue qui répond aux besoins personnels et professionnels des journalistes tout au long de leur carrière, comme aux besoins des entreprises de Presse.

La formation professionnelle continue est ouverte aux journalistes professionnels dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La politique de formation continue vise, dans un esprit de promotion sociale à permettre aux journalistes :

- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau culturel et professionnel ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités ;
- de recevoir une nouvelle formation pouvant, éventuellement, leur permettre de changer d'affectation dans l'entreprise, de s'adapter à des techniques nouvelles, de se préparer à un changement de profession.

Cette formation est dispensée sous forme de stages à temps complet ou à temps partiel, par le Centre de Perfectionnement des Journalistes, 33, rue du Louvre à Paris, ou toute autre organisation, susceptible de concourir à la formation des journalistes.

Les entreprises de presse favoriseront la conclusion d'accords en vue de la création et du développement de fonds d'assurance-formation, établis et gérés paritairement, au niveau de chaque forme de presse.

## Stagiaires

### Article 13

Sauf cas prévu à l'article 10, la titularisation comme journaliste professionnel est acquise à l'expiration d'un stage effectif de deux ans.

Deux mois avant l'échéance de cette période, si le journaliste est resté dans la même entreprise, il pourra effectuer un stage d'un mois maximum dans les différents services rédactionnels.

Les stagiaires qui ne sont pas diplômés des écoles professionnelles prévues à l'article 10 pourront bénéficier du droit à la formation permanente, dans le cadre de la loi, au terme de la première année de présence dans l'entreprise et notamment avoir la possibilité d'une formation dispensée par des organismes agréés qui signeront avec l'entreprise des contrats en fonction de la formation initiale du journaliste et de l'emploi proposé par l'employeur ; cette période éventuelle de formation est incluse dans la durée du stage de journaliste.

Le nombre des stagiaires ne peut dépasser 15% de l'effectif total de la rédaction.

---

#### Article 14

Le stagiaire licencié après avoir effectué la période d'essai de trois mois, sans avoir accompli un an de travail effectif dans une même entreprise, bénéficie des dispositions des articles L. 761-4, L. 761-5 et R. 761-1 du Code du travail et de la présente convention collective.

Dans la limite d'une durée totale de six mois, les absences dues à la maladie ne prolongeront pas le stage. Le service national accompli par un stagiaire est soumis aux dispositions de l'article 43. Cependant il interrompt le stage dont la durée effective doit être celle qui est prévue à l'article 10 ou à l'article 13.

### Recrutement

#### Article 15

Pour tout poste à pourvoir, les employeurs respecteront les dispositions légales et réglementaires.

À cet effet, tout poste disponible sera signalé à l'Agence nationale pour l'Emploi, par l'intermédiaire du Centre national de Reclassement des Journalistes professionnels.

Pour l'engagement de journalistes professionnels ou assimilés au sens de l'article L. 761-2 du Code du travail, les employeurs s'efforceront d'abord de trouver parmi les journalistes professionnels momentanément privés d'emploi ou travaillant de manière occasionnelle, ou parmi ceux qui ont reçu une formation dans les établissements reconnus par la profession, le collaborateur apte à occuper le poste disponible.

#### Article 16

##### Prêt et location de main-d'oeuvre

L'emploi du personnel intérimaire se fera selon les conditions prévues par la loi et notamment dans le respect de l'article L. 761-7 du Code du travail.

#### Article 17

##### Contrat à durée déterminée

Un journaliste professionnel ne peut être embauché avec un contrat à durée déterminée que pour une mission temporaire dont la nature et la durée doivent être définies lors de l'embauche. Si le contrat à durée déterminée est transformé en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté prend effet à dater du premier jour du contrat de travail.

#### Article 18

##### Commission paritaire de l'emploi

Une commission paritaire de l'emploi sera constituée à l'échelon national. Elle comprendra un représentant de chacun des Syndicats représentatifs de journalistes et un nombre égal de représentants patronaux.

Elle aura pour mission :

- a) d'étudier la situation de l'emploi et son évolution probable ;
- b) de procéder ou de faire procéder à toutes études lui permettant d'appréhender au mieux la situation des journalistes ;
- c) de participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement, en liaison avec les organismes prévus aux articles 10 et 12 ;
- d) d'examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation, et participer si nécessaire à cette mise en oeuvre ;
- e) d'établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi et son évolution.

Dès sa constitution, la Commission paritaire de l'emploi établira un règlement intérieur fixant les modalités de son travail et le rythme de ses réunions.

### Engagement

#### Article 19

##### Période d'essai

*(Pour la période d'essai dans le secteur de la Radiodiffusion voir l'accord du 25 mars 2011)*

Tout engagement à l'essai doit être précisé par écrit. La durée de la période d'essai ne peut excéder un mois de travail effectif pour les journalistes et trois mois de travail effectif pour les journalistes stagiaires engagés par une publication à parution quotidienne ou hebdomadaire, par une agence de presse ou une station de radio ou de télévision.

Cette durée est portée au temps nécessaire à la sortie de trois numéros pour les journalistes professionnels et sta-

---

giaires engagés par les autres publications périodiques sans pouvoir toutefois dépasser trois mois de travail effectif. Durant la période d'essai, chacune des parties peut y mettre fin sans préavis ni indemnité de licenciement. Toutefois, lorsque cette période d'essai est supérieure à un mois, l'intéressé devra être prévenu de la décision le concernant au moins deux jours ouvrables à l'avance. S'il n'a pas été avisé dans le délai prévu de cette décision, il percevra un complément égal à deux jours de salaire.

L'attestation de l'employeur prévue pour l'obtention de la carte de journaliste devra être délivrée une semaine avant l'expiration de la période d'essai et sur simple demande de l'intéressé.

## **Article 20**

### **Lettre d'engagement**

#### **a**

Chaque collaborateur devra recevoir, au moment de son engagement, une lettre stipulant en particulier son emploi, sa qualification professionnelle, la convention collective applicable, le barème de référence, la date de sa prise de fonction, le montant de son salaire et le lieu d'exécution du contrat de travail.

Les conditions de mutation dans le territoire national feront l'objet d'un accord précis dans la lettre d'engagement.

#### **b**

Les conditions d'envoi et de séjour à l'étranger, de déplacement et de rapatriement d'un journaliste devront faire l'objet d'un accord précis au moment de l'engagement ou de la mutation.

#### **c**

Un échange de lettres sera nécessaire chaque fois qu'interviendra une modification du contrat de travail.

## **Visites médicales**

### **Article 21**

Les visites médicales d'embauche, périodiques et de reprise, sont obligatoires conformément à la loi.

## **Salaires**

*(Voir annexe "Salaires")*

### **Article 22**

#### **Minima garantis**

Les barèmes de salaires expriment des minima sans discrimination d'âge, de sexe ou de nationalité.

En raison de la disparité des catégories d'entreprises de presse, il est convenu que le salaire minimum national et le tarif minimum de la pige sont fixés pour chaque forme de presse. Les grilles hiérarchiques correspondant aux qualifications professionnelles, par forme de presse, sont annexées à la présente convention.

Les salaires correspondant à ces qualifications doivent être majorés, s'il y a lieu de la prime d'ancienneté. Ces appointements représentent la somme minimum que chacun doit percevoir pour la durée d'un mois de travail normal, tel qu'il est défini à l'article 29 de la présente convention.

Les majorations qui peuvent être apportées aux barèmes minima tiennent compte tant de la valeur individuelle que de la place qu'il est souhaitable de voir occuper dans la hiérarchie sociale par le journaliste dont l'activité professionnelle à caractère intellectuel est la seule, parmi les travailleurs de la presse, à faire l'objet d'une loi dérogatoire au droit commun.

Toute stipulation de traitement inférieure aux dispositions que prévoient la présente convention et ses annexes sera considérée comme nulle de plein droit.

Les accords régissant chaque forme de presse ainsi que les barèmes de salaires correspondants sont annexés à la présente convention.

### **Article 23**

#### **Prime d'ancienneté**

Les barèmes minima des traitements se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante : Ancienneté dans la profession en qualité de journaliste professionnel :

3 p. 100 pour cinq années d'exercice ;

6 p. 100 pour dix années d'exercice ;

---

9 p. 100 pour quinze années d'exercice ;

11 p. 100 pour vingt années d'exercice.

Ancienneté dans l'entreprise en qualité de journaliste professionnel :

2 p. 100 pour cinq années de présence ;

4 p. 100 pour dix années de présence ;

6 p. 100 pour quinze années de présence ;

9 p. 100 pour vingt années de présence.

Sera considéré comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté, le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise.

#### **Article 24**

##### **Définition de l'ancienneté**

Pour l'application des dispositions de l'article ci-dessus, on entend par présence pour le calcul de l'ancienneté du journaliste professionnel :

**a) Dans la profession :**

Le temps pendant lequel il a exercé effectivement son métier.

**b) Dans l'entreprise :**

Le temps pendant lequel il est employé comme tel dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci. Lorsqu'un journaliste remplaçant est titularisé sans qu'il y ait eu interruption de service, son ancienneté dans l'entreprise prend effet à la date de son remplacement.

Sont considérés comme temps de présence (profession et entreprise) :

— le service national obligatoire, sous réserve que le journaliste professionnel ait été réintégré dans l'entreprise sur sa demande dès la fin de son service ;

— le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour faits de guerre telles qu'elles sont définies au titre I de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> mai 1945 ;

— les périodes militaires et obligatoires ;

— les interruptions pour congés annuels et congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;

— les interruptions pour maladies, accidents et maternités, dans les conditions prévues aux articles 36 et 42 de la présente convention.

#### **Article 25**

##### **Treizième mois**

À la fin du mois de décembre, tout journaliste professionnel percevra à titre de salaire, en une seule fois, sauf accord particulier, une somme égale au salaire du mois de décembre.

Pour les collaborateurs employés à titre occasionnel<sup>(1)</sup> ou ayant un salaire mensuel variable, le montant de ce treizième mois correspondra au douzième des salaires perçus au cours de l'année civile ; il sera versé dans le courant du mois de janvier de l'année suivante.

*(1) Aux termes de la présente convention, l'expression « journaliste professionnel employé à titre occasionnel » désigne le journaliste salarié qui n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore, mais n'a pour obligation que de fournir une production convenue dans les formes et les délais prévus par l'employeur.*

En cas de licenciement ou de démission en cours d'année, il sera versé au titre de ce salaire, dit « mois double » ou « treizième mois », un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise depuis le 1<sup>er</sup> janvier et basé sur le dernier salaire reçu. Les journalistes professionnels engagés en cours d'année recevront fin décembre un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise. Dans tous les cas ces douzièmes ne seront dus qu'après trois mois de présence.

Pour les collaborateurs salariés employés à titre occasionnel<sup>(1)</sup>, les douzièmes ne seront dus qu'à ceux qui auront collaboré à trois reprises différentes ou dont le salaire aura atteint au cours de l'année civile au moins trois fois le montant minimum fixé par les barèmes de la forme de presse considérée. Toute fraction de mois égale ou supérieure à quinze jours est comptée pour un mois.

*(1) Aux termes de la présente convention, l'expression « journaliste professionnel employé à titre occasionnel » désigne le journaliste salarié qui n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore, mais n'a pour obligation que de fournir une production convenue dans les formes et les délais prévus par l'employeur.*

Si le journaliste professionnel entre dans une entreprise le 1<sup>er</sup> novembre d'une année civile, il recevra deux douzièmes le 1<sup>er</sup> février suivant. S'il entre le 1<sup>er</sup> décembre, un douzième le 1<sup>er</sup> mars suivant.



---

## **Article 26**

### **Variation des salaires**

Les salaires varieront en fonction de l'évolution économique générale. Les annexes concernant les barèmes de salaires préciseront dans chaque forme de presse les conditions et les modalités de cette variation.

## **Article 27**

### **Bulletin de paye**

Le bulletin de paye devra comporter les mentions conformes aux dispositions de l'art. R. 143-2 du Code du travail, notamment la ventilation du salaire (traitement de base correspondant à sa qualification, primes d'ancienneté, de langue, de nuit, et compléments personnels de salaire) ainsi que la dénomination exacte de l'emploi conforme au barème en vigueur dans la catégorie à laquelle se rattache le titre de la publication, ou dans l'entreprise lorsque celui-ci est plus favorable.

## **Remplacement provisoire**

### **Article 28**

Tout journaliste titularisé, salarié de l'entreprise, appelé pour une période supérieure à un mois à tenir un emploi dont le salaire de base est plus élevé que celui de son propre emploi, perçoit une indemnité provisoire égale à la différence entre le salaire de base de ce poste et le salaire de base de la nouvelle fonction exercée, à la condition que le salaire ainsi obtenu ne soit pas supérieur au salaire réel du journaliste remplacé.

Cette indemnité provisoire est calculée à partir du premier jour du remplacement dès lors que celui-ci est supérieur à un mois. Cet intérim ne pourra dépasser six mois. Ce délai écoulé, un titulaire sera désigné.

Toutefois, dans le cas où l'intérim aura été constitué par le remplacement d'un titulaire en congé de maladie, la titularisation ne pourra intervenir qu'à l'expiration d'un délai d'un an.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux remplacements de vacances, dans la limite toutefois où le remplacement ne dépasse pas le temps de congé annuel d'une seule personne.

## **Durée du travail**

*(Voir accord du 30 juin 1999 sur la réduction du temps de travail à 35 heures dans la presse périodique régionale et accord du 9 juillet 1999 sur la réduction du temps de travail à 35 heures dans la presse quotidienne départementale)*

### **Article 29**

#### **Durée hebdomadaire du travail**

Les journalistes bénéficient des dispositions législatives et réglementaires en vigueur sur la durée du travail.

À compter du 1<sup>er</sup> février 1982, la durée légale du travail effectif est fixée à 39 heures par semaine, soit 169 heures par mois.

Les parties reconnaissent que les nécessités inhérentes à la profession ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail ; le nombre de ces heures ne pourra excéder celui que fixent les lois en vigueur sur la durée du travail.

Les dérogations exceptionnelles rendues nécessaires par l'exercice de la profession et les exigences de l'actualité donneront droit à récupération.

Les modalités d'application de l'ordonnance 82.41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail, peuvent prendre différentes formes et sont définies par les accords au niveau de l'entreprise.

Elles peuvent se traduire par des réductions de travail quotidiennes, hebdomadaires ou mensuelles.

Le repos hebdomadaire de deux jours en principe consécutifs doit être assuré.

Dans le cas particulier où le journaliste ne pourrait bénéficier du deuxième jour hebdomadaire, un repos compensateur lui sera assuré dans un délai ne pouvant excéder soixante jours, délai porté à quatre-vingt-dix jours pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Si par exception, ce repos compensateur demandé par l'intéressé ne pouvait être satisfait dans ce délai, il ferait l'objet d'une rémunération compensatrice.

Dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise, le repos compensateur pourra être pris en une seule fois, de préférence entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 mai, sans préjudice des périodes de repos hebdomadaire normalement dues pendant cette période.

Ces dispositions ne sauraient en aucun cas se substituer aux accords actuellement en vigueur.

---

### **Article 30**

#### **Travail de nuit**

Le travail de nuit donnera lieu à une rémunération supplémentaire de 15 p. 100 du salaire du barème calculée au prorata du temps passé entre 21 h et 6 h du matin pour les journalistes professionnels finissant leur travail après 23 heures.

La prime est attachée à la fonction et fera l'objet d'une mention spéciale sur le bulletin de paye.

Pour la presse hebdomadaire et périodique et pour les stations de radio, le travail de nuit sera compensé, soit en temps, soit en salaire.

Ne bénéficient pas de cette prime de nuit :

- les reporters qui ne répondent pas au caractère de régularité dans le travail de nuit ;
- les sténographes-rédacteurs lorsqu'ils possèdent un statut particulier ;
- les courriéristes, critiques, reporters théâtraux, dont la fonction est, par essence, du soir ;
- la rubrique des tribunaux (chroniqueurs, rédacteurs, informateurs) ;
- les préfectoriers, séanciers, rédacteurs municipaux ;
- les rédacteurs détachés seuls en poste.

#### **Congés payés**

### **Article 31**

Les congés payés des journalistes sont calculés sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif tels que définis par l'article L. 223-4 du Code du travail et l'article 33 de la présente convention.

Les congés payés annuels des journalistes ayant effectivement travaillé durant toute la période légale de référence sont fixés à un mois de date à date auquel s'ajoute une semaine supplémentaire.

La période légale de référence pour le calcul du droit aux congés est fixée du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

Pour les journalistes bénéficiant au moins des congés prévus à l'alinéa 2 du présent article, l'ordonnance du 16 janvier 1982 est sans incidence sur la durée des congés dont ils bénéficient à quelque titre que ce soit.

Pour les journalistes salariés employés à titre occasionnel<sup>(1)</sup>, le montant de l'indemnité de congés est calculé sur la base du 10

*(1) Aux termes de la présente convention, l'expression « journaliste professionnel employé à titre occasionnel » désigne le journaliste salarié qui n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore, mais n'a pour obligation que de fournir une production convenue dans les formes et les délais prévus par l'employeur.*

<sup>e</sup> de la rémunération perçue au cours de la période de référence légale. Cette indemnité est versée dans le courant du mois de juin.

Ces dispositions s'entendent sauf dispositions plus favorables en vigueur dans l'entreprise.

### **Article 32**

Les journalistes professionnels quittant leur emploi avant la date prévue pour leur congé annuel, quel que soit le motif de leur départ, ont droit au paiement d'un nombre de dixièmes légal au nombre de mois entiers écoulés depuis le 1<sup>er</sup> juin précédent jusqu'à la fin de leur préavis, que celui-ci soit effectué ou non.

### **Article 33**

Les absences pour maladie et accident, en une ou plusieurs fois pendant la période de référence, sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif prévue à l'article 36.

### **Article 34**

#### **Récupération des jours fériés**

Le travail effectué les jours fériés (1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 novembre, 25 décembre) donnera lieu à récupération.

Dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise, le repos compensateur pourra être pris en une seule fois, de préférence entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 mai, sans préjudice des périodes de repos hebdomadaire normalement dues pendant cette période.

Ces dispositions ne sauraient en aucun cas se substituer aux accords actuellement en vigueur.

---

### **Article 35**

#### **Congés exceptionnels**

En dehors des congés annuels normaux, des congés exceptionnels seront accordés sur justification, dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé : une semaine (6 jours ouvrables) ;
- mariage d'un enfant ou d'un ascendant : 2 jours ;
- naissance d'un enfant : 3 jours
- maladie d'un enfant de 12 ans ou moins : 1 ou 2 jours ouvrables, dans la limite de 6 jours par année civile (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) ;
- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un des grands-parents et beaux-parents : 4 jours ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un petit-enfant : 2 jours ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour ;
- déménagement : 2 jours.

Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés.

La durée globale du congé pour maladie d'un enfant de 12 ans ou moins est portée à 8 jours, à partir de deux enfants âgés de 12 ans ou moins. Ce congé est accordé à la mère ou au père ayant les enfants à charge. Le congé ne sera accordé que si le certificat médical est suffisamment explicite, faisant ressortir que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de la mère ou du père, dans les conditions indiquées ci-dessus.

### **Maladie, accident du travail, absences**

#### **Article 36**

##### **Paiement des appointements**

En application des articles 22 et 29, les absences pour cause de maladie ou d'accident de travail, couverts par la Sécurité sociale, dûment constatées par certificat médical, donnent lieu au paiement des salaires :

- a) pendant deux mois à plein tarif et deux mois à demi-tarif, si le journaliste compte de 6 mois à un an de présence dans l'entreprise ;
- b) pendant trois mois à plein tarif et trois mois à demi-tarif après un an de présence ;
- c) pendant quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi-tarif, après cinq ans de présence ;
- d) pendant cinq mois à plein tarif et cinq mois à demi-tarif, après dix ans de présence ;
- e) pendant six mois à plein tarif et six mois à demi-tarif, au-delà de quinze ans.

Si plusieurs congés de maladie et de maternité sont accordés au cours d'une période de douze mois consécutifs pour les journalistes professionnels comptant moins de cinq ans de présence, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser celle qui est prévue aux paragraphes a et b ci-dessus.

Pour les journalistes professionnels comptant plus de cinq ans de présence, dans le cas d'interruption du travail ayant donné lieu à une indemnisation, il n'est ouvert un nouveau droit à celle-ci, s'il a épuisé la totalité de la période de couverture, que lorsque la durée de la reprise du travail aura été au moins égale à la durée de la période d'absence précédemment indemnisée, sauf le cas d'accident du travail.

Les versements tiendront compte de tous les avantages liés au salaire.

Les salaires versés directement ou indirectement pendant la période d'absence seront réduits, chaque mois, de la valeur des prestations dites « en espèces » auxquelles l'intéressé a droit du fait de la Sécurité sociale et de tous les autres régimes de prévoyance pour lesquelles les entreprises cotisent.

En cas d'arrêt ininterrompu, pendant la période de rémunération à demi-tarif, les réductions ne pourront être opérées que dans la limite où le demi-salaire et les prestations dépasseront le salaire de l'intéressé. En cas d'accident du travail dûment constaté, les absences donnent au journaliste, à condition qu'il perçoive les prestations accidents du travail de la sécurité sociale, le droit à un complément de prestations à la charge de l'employeur, calculé de telle sorte que l'ensemble atteigne un total égal à 100 p. 100 du salaire réel. Ce complément sera dû pendant une durée maximale d'un an.

#### **Article 37**

##### **Incapacité permanente et décès**

Si l'entreprise n'a pas adhéré au régime facultatif de la Caisse des cadres, en cas de décès ou d'incapacité permanente totale résultant d'un accident du travail ou d'une maladie consécutive à un accident du travail, l'employeur complètera, au bénéfice du journaliste professionnel ou de ses ayants droit, la garantie donnée par le régime des retraites des cadres en vertu des dispositions obligatoires ou tout autre régime de prévoyance, jusqu'à concurrence

---

des sommes qui auraient été versées si l'entreprise avait adhéré au régime facultatif de la Caisse des cadres pour l'option décès la plus avantageuse.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliqueront pas lorsque le refus d'adhérer au régime facultatif aura été le fait du personnel. Elles ne s'appliqueront pas non plus aux entreprises qui adhèrent au régime facultatif de la Caisse des Cadres quelle que soit l'option choisie.

### **Article 38** **Prévoyance**

Les journalistes professionnels rémunérés à la pige bénéficient d'un régime de prévoyance (décès, invalidité, incapacité de travail) défini par l'annexe III à l'accord national du 9 décembre 1975(*voir Textes complémentaires*).

### **Article 39** **Assurances pour risques exceptionnels**

Pour les missions comportant a priori de réels dangers : zones d'émeutes, de guerres civiles, de guerres ou d'opérations militaires, régions où sévissent des épidémies ou éprouvées par des cataclysmes naturels, reportages sous-marins, spéléologiques ou haute montagne, voyages vers les contrées peu explorées, essais d'engins ou de prototypes à l'exclusion de tous autres risques (les parties se réservant de modifier éventuellement cette liste par avenant à la présente convention), des assurances complémentaires couvrant ces risques exceptionnels seront conclues suivant accord préalable entre la direction de l'entreprise et le journaliste intéressé. Ces assurances devront prévoir, en cas de décès du journaliste professionnel en mission, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituel ou ceux du transport à une distance équivalente.

Ces assurances ne peuvent être inférieures, pour le décès ou l'invalidité permanente à 100 p. 100, à une garantie de dix fois le salaire annuel de l'intéressé sans pouvoir dépasser, sauf accord particulier, une somme égale à dix fois le salaire minimum annuel du rédacteur en chef, fixé par le barème de la forme de presse à laquelle il appartient. Viendront en déduction des capitaux assurés la garantie décès fixée par la Caisse de retraite des cadres de la Presse ou stipulés à l'article 37 ainsi que les garanties fixées éventuellement par les compagnies de transport. Les assurances souscrites doivent couvrir non seulement le décès ou l'invalidité permanente à 100 p. 100 mais également l'invalidité permanente partielle.

### **Article 40** **Remplacement en cas de maladie ou d'accident**

Les absences résultant de maladie ou d'accident du travail dûment constaté ne constituent pas, de plein droit, une 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 les articles L. 122-14 et suivants du Code du travail, l'intéressé percevant alors le préavis normal et l'indemnité légale de licenciement calculée sur l'ancienneté acquise au jour du congédiement. Dans ce cas, le licenciement ne pourrait intervenir qu'à l'issue d'une période d'indemnisation prévue à l'article 36, prolongée d'une durée égale.

Le journaliste professionnel remplacé bénéficiera d'une priorité d'engagement.

### **Article 41** **Réintégration**

Au retour des absences justifiées par la maladie ou l'accident du travail, le journaliste professionnel dont le contrat n'a pas été rompu dans les conditions prévues à l'article 40 et reconnu apte à reprendre le travail par le médecin de l'entreprise ou un spécialiste agréé par les parties, sera réintégré de plein droit dans ses anciennes fonctions ou dans un poste équivalent. Tous ses droits antérieurement acquis lui seront maintenus.

Le journaliste professionnel employé comme permanent par un syndicat bénéficiera pendant un an d'une priorité de réembauchage, dans ses anciennes fonctions ou dans un poste équivalent, dès qu'auront cessé ses fonctions syndicales.

### **Article 42** **Maternité**

Un congé sera accordé aux journalistes professionnelles en état de grossesse conformément à la législation en vigueur.

Pendant son congé de maternité, la femme salariée recevra le paiement intégral de son salaire, sous déduction des prestations en espèces de la Sécurité sociale et, le cas échéant, de tous autres régimes collectifs pour lesquels l'entreprise cotise.

Pour la journaliste professionnelle qui a moins d'un an d'ancienneté à l'issue de son congé de maternité et qui à la fin de ce congé est mise en arrêt pour maladie, le temps d'absence déjà payé au titre du paragraphe précédent

---

sera considéré comme temps de maladie pour le calcul de l'indemnisation prévue à l'article 36.

### **Article 43** **Obligations militaires**

Le temps du service national, les périodes d'exercice, l'appel ou le rappel sous les drapeaux, sont régis par les dispositions légales.

Le départ au service national d'un journaliste professionnel employé régulièrement à plein temps, ou à temps partiel, constitue une rupture du contrat de travail, conformément à la loi. Si le journaliste professionnel demande sa réintégration dans les conditions fixées par la loi et qu'elle ne soit pas possible, il percevra une indemnité forfaitaire d'une valeur égale au dernier salaire mensuel reçu augmenté d'un douzième.

Les périodes militaires non volontaires de courte durée seront payées intégralement sous déduction de la solde mensuelle des officiers et sous-officiers.

Ces dernières périodes ne pourront être imputées sur le congé annuel.

Le temps passé sous les drapeaux par un journaliste professionnel ou assimilé entrera en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

## **Licenciement**

### **Article 44** **Règles à observer**

Les employeurs s'engagent dans le cadre de la législation en vigueur à respecter les règles suivantes de licenciement dans les cas particuliers ci-après :

#### **a) Suppression d'emploi.**

Dans ce cas, le journaliste professionnel congédié et sans emploi sera réengagé en priorité dans le premier poste vacant de sa compétence.

#### **b) Faute grave ou fautes répétées dans le service et notamment : voies de fait, indécatesse, violation des règles d'honneur professionnel.**

Dans ce cas, si l'intéressé a été congédié sans préavis ni indemnités, après que les règles prévues par la loi aient été respectées, il pourra se pourvoir devant la commission arbitrale prévue par l'article L. 761-5 du Code du travail ou toute autre juridiction compétente.

L'indemnité de licenciement sera calculée pour les journalistes professionnels employés à plein temps ou à temps partiel sur le dernier salaire perçu ou, pour les journalistes salariés ne percevant pas un salaire mensuel régulier, sur la base de 1/12<sup>e</sup> des salaires perçus au cours des douze mois précédant le licenciement ou de 1/24<sup>e</sup> des salaires perçus au cours des vingt-quatre derniers mois précédant le licenciement, au choix du salarié. Cette somme sera augmentée d'un douzième pour tenir compte du treizième mois conventionnel défini à l'article 25. Lorsque l'ancienneté du journaliste professionnel dans l'entreprise sera inférieure à un an, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la moyenne des salaires perçus pendant cette période.

### **Article 45** **Changement de statut**

La transformation du statut de salarié employé à titre permanent en celui de salarié employé à titre occasionnel constitue une rupture du contrat de travail.

### **Article 46** **Préavis**

La durée du préavis, conformément aux articles L. 761-4 et L. 122-6 du Code du travail est :

— Si la résiliation du contrat de travail est le fait du journaliste, d'un mois quelle que soit son ancienneté ;

— Si la résiliation est le fait de l'employeur, de :

a) un mois, si le contrat a reçu exécution pendant moins de deux ans ;

b) deux mois, si le contrat a reçu exécution pendant au moins deux ans.

Pendant la période de préavis, les journalistes professionnels sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi pendant cinquante heures par mois, à raison de deux heures par jour ouvrable, alternativement au choix de l'employeur et du journaliste.

L'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Le journaliste professionnel ne peut plus se prévaloir des présentes dispositions dès qu'il a trouvé un autre emploi.

---

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

En cas de licenciement, compte tenu des conditions particulières de travail dans la profession, l'employeur pourra dispenser le journaliste de travailler pendant cette période, le contrat de travail ne prenant fin qu'à l'expiration de ladite période, conformément aux dispositions de l'article L. 122-8 du Code du travail.

## **Conflits, conciliation, arbitrage**

### **Article 47 Conflits individuels**

Les parties sont d'accord pour recommander, avant le recours à la procédure prévue par les articles L. 761-4 et L. 761-5 du Code du travail, de soumettre les conflits individuels à une commission paritaire amiable, ayant uniquement mission conciliatrice, composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des journalistes désignés par les organisations patronales et de salariés en cause.

Une commission paritaire amiable pourra toujours être constituée en cas de besoin, dans chaque région, pour connaître des différends individuels.

Si l'une des parties récusé cette commission ou si la tentative de conciliation échoue, les intéressés auront toujours, suivant le cas, la faculté de porter le litige soit devant la commission arbitrale prévue par l'article L. 761-5 du Code du travail, soit devant toute autre juridiction compétente en la matière.

### **Article 48 Conflits collectifs**

Pour souligner l'importance que les signataires attachent à cette convention, ceux-ci s'engagent à soumettre les conflits collectifs qui pourraient survenir, soit à l'occasion de son application, soit pour toute autre raison, à une commission de conciliation.

Les parties s'engagent à faire appel à la commission de conciliation avant tout arrêt de travail ou fermeture d'entreprise.

Il est entendu qu'en cas d'échec de la conciliation, les parties reprennent l'exercice de leurs droits légaux.

### **Article 49 Commissions paritaires de conciliation**

Les parties peuvent porter les conflits professionnels collectifs, soit devant les commissions paritaires régionales et, en cas d'échec, devant la commission paritaire nationale de conciliation, soit directement devant cette dernière.

#### **Composition**

Chaque commission régionale de conciliation ainsi que la commission nationale est composée de :

- quatre représentants des organisations intéressées d'employeurs :
- quatre représentants des organisations de journalistes signataires de la présente convention.

Ceux-ci sont désignés autant que de besoin, par les parties signataires intéressées.

#### **Fonctionnement**

##### **a**

#### **Commission régionale**

La Commission régionale se réunira à la demande de l'une des organisations professionnelles intéressées ou d'un commun accord. Elle devra être saisie d'une note explicative succincte exposant l'objet du conflit. Elle devra se réunir dans les délais les plus brefs et au plus tard sous huitaine, à dater du jour de la demande.

La commission devra entendre contradictoirement les représentants des parties en cause. Toutefois, les délégations éventuelles seront limitées à six personnes de part et d'autre.

Le résultat des travaux de ladite commission sera consigné dans un procès-verbal établi aussi rapidement que possible et, s'il se peut, sur le champ et signé par les deux parties conciliatrices au plus tard dans les quarante-huit heures.

En cas d'accord, ce procès-verbal et ses conclusions seront aussitôt portés à la connaissance des organisations d'employeurs et de journalistes intéressées.

En cas de désaccord, le conflit sera immédiatement soumis, avec toutes pièces utiles, à la commission nationale paritaire de conciliation.

---

**b**  
**Commission nationale**

Constituée comme il est dit ci-dessus, cette commission fera tous ses efforts pour parvenir au règlement amiable du conflit. Elle dressera un procès-verbal de ses travaux et précisera sa décision qui sera aussitôt notifiée aux parties en cause.

En cas de désaccord persistant, elle dressera un procès-verbal de non conciliation précisant notamment les points litigieux pouvant être soumis à l'arbitrage de l'article 50.

**Article 50**  
**Arbitrage**

Le recours à la procédure d'arbitrage ne pourra intervenir qu'avec l'accord formel de chacune des parties en cause. La procédure d'arbitrage pouvant faire suite à l'échec de la conciliation donnera lieu à un protocole mentionnant : les points en litige, la personne choisie comme arbitre ainsi que les pouvoirs de cet arbitre.

## **Retraites**

**Article 51**  
**Départ en retraite, indemnité<sup>(2)</sup>**

*(2) Lettre de la Fédération nationale de la Presse Française du 18 août 1987 :*

*Comme il en a été convenu lors de la réunion de la commission nationale paritaire de négociation de la convention collective des journalistes du 29 juin 1987 (au cours de laquelle a notamment été maintenue paritairement la nouvelle rédaction de l'article 51, signé le 25 mai, en conformité avec le projet de nouveaux articles L. 122-14-12 et L. 122-14-13 du code du travail devenus loi depuis la publication au Journal officiel de la D.M.O.S. de 31 juillet), nous vous confirmons que ce nouvel article 51 applicable désormais, prévoit expressément la possibilité pour l'employeur de mettre à la retraite un journaliste lorsque celui-ci aura atteint l'âge de soixante-cinq ans sans que cette décision puisse être considérée comme un licenciement (art.L. 122-14-13).*

*Cette possibilité de mise à la retraite par l'employeur en vertu de l'article 51 ne concerne pas les journalistes ayant entre soixante et soixante cinq ans même si les intéressés réunissent 150 trimestres de cotisation au régime d'assurance-vieillesse.*

Les parties rappellent qu'il existe différents régimes de retraite dont les conventions sont annexées aux présentes.

Le journaliste, quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans, pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, percevra lors de la cessation de son activité, en sus de sa dernière mensualité, une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté comme journaliste dans l'entreprise, à :

- 1 mois de salaire après deux ans de présence ;
- 2 mois de salaire après cinq ans de présence ;
- 3 mois de salaire après dix ans de présence ;
- 4 mois de salaire après vingt ans de présence ;
- 5 mois de salaire après trente ans (et plus) de présence.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 44 de la présente convention.

Lorsque le journaliste aura atteint l'âge de 65 ans (ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale), l'employeur pourra le mettre à la retraite en application de l'article L. 122-14-13 du code du travail, sans que cette décision puisse être considérée comme un licenciement. Le journaliste percevra lors de la cessation de son activité, en sus de sa dernière mensualité, l'indemnité de départ à la retraite fixée au paragraphe précédent.

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, et notamment avec l'indemnité compensatrice fixée par les conventions collectives de retraite, seule l'indemnité la plus favorable au journaliste devant être versée.

En cas de départ volontaire du journaliste à partir de 60 ans, l'indemnité n'est due que si l'intéressé a obtenu 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 journaliste.

L'employeur ou le journaliste, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, devra respecter un délai de prévenance de trois mois.

## **Dispositions diverses**

**Article 52**  
**Changement de résidence**

Lors d'un changement de résidence effectué pour les besoins du service dans le cadre des modalités prévues à l'article 20, l'employeur remboursera au journaliste professionnel les frais assumés par celui-ci pour s'installer à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement, ainsi que sur les frais de dépla-

---

cement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui.  
Ces frais seront, sauf accord préalable, calculés sur la base du tarif le moins onéreux.

**Article 53**  
**Indemnité de résidence**

Lorsqu'un journaliste professionnel met un local lui appartenant ou dont il est locataire à la disposition de l'entreprise (en France ou à l'étranger), il doit recevoir un dédommagement.

**Article 54**  
**Avenants**

Outre ceux prévus par la présente convention, des avenants pourront être conclus à tout moment pour régler des questions particulières aux diverses formes de presse et aux branches connexes de la profession, étant entendu que ces avenants ne pourront être moins favorables que la convention.



---

# ANNEXES

## Annexe I

### Formation professionnelle

*(À l'article 10 de la Convention Collective Nationale)*

*[Complétée en dernier lieu par avenant n° 6 du 10 novembre 2000, non étendu, par avenant n° 7 du 20 décembre 2001, par avenant n° 8 du 24 mars 2003 et par avenants n° 9 et n° 10 déposés le 8 mars 2004]*

Les parties contractantes ont décidé d'accorder, à titre exceptionnel, une réduction de stage d'un an aux titulaires des diplômes délivrés par les centres universitaires d'enseignement du journalisme (U.E.R. de l'université des sciences sociales de Strasbourg, I.U.T. de Bordeaux, I.U.T. de Tours, C.E.L.S.A. et centre trans-méditerranéen de la communication de l'université d'Aix-Marseille). Cet accord n'implique pas la reconnaissance, *a priori*, de privilèges attachés à ces seules universités. Il demeure subordonné aux options définitives qui seront retenues par les commissions paritaires qualifiées en matière de recrutement, de stage et de formation professionnelle. La profession doit demeurer ouverte au plus large éventail de talents, de titres universitaires, de compétence et d'expérience.

*Les parties contractantes, conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale de travail des journalistes, ont décidé d'agréer à titre temporaire, pour l'année en cours, l'École de Journalisme de Toulouse 31 rue de la Fonderie 31068 Toulouse Cedex.*

*En conséquence, elles sont d'accord pour réduire à une année la durée effective du stage des journalistes débutants titulaires du diplôme obtenu à l'automne 2001 sanctionnant leur trois années d'étude dans cette école.*

*Elles se réuniront à nouveau en 2001 pour statuer sur la suite à donner à la présente décision au vu des réflexions menées paritairement au cours du premier semestre 2001, comme indiqué dans le constat de discussion signé ce même jour.*

*Enfin, les parties contractantes confirment leur volonté de se réunir en vue de tout agrément, temporaire, définitif, ou retrait d'agrément d'une école de formation professionnelle initiale de journalistes.*

*Cette réunion conduira les organisations signataires de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes à établir un protocole après l'avis favorable rendu par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi des Journalistes.*

#### **Avenant n° 7 du 20 décembre 2001**

*Les parties contractantes, conformément aux dispositions de l'article 10 de la Convention collective nationale de travail des journalistes, ont décidé de reconnaître l'École de Journalisme de Toulouse.*

*En conséquence, elles sont d'accord pour réduire à une année la durée effective du stage des journalistes débutants, titulaires du diplôme sanctionnant leurs trois années d'étude dans cette école.*

#### **Avenant n° 8 du 24 mars 2003**

*Les parties signataires, conformément aux dispositions de l'article 10 de la Convention Collective Nationale de travail des journalistes et de l'accord national portant définition de critères de reconnaissance du 30 octobre 2001, sont convenues des dispositions suivantes relatives aux filières de formation initiale au journalisme, sanctionnées par un diplôme, des établissements visés ci-après :*

##### **- CELSA - École des hautes études en sciences de l'information et de la communication**

*La maîtrise de Sciences d'Information et de la Communication - option Journalisme - du CELSA est reconnue par la profession.*

##### **- Centre de Formation des Journalistes (CFJ) à Paris**

*Le diplôme du CFJ est reconnu par la profession.*

*Les parties observent que l'accès parallèle, en seconde année d'études, d'étudiants issus d'Institut d'Études Politiques - Paris et Province - devra faire l'objet d'une étude complémentaire de mise en conformité avec les dispositions de l'accord susvisé du 30 octobre 2001, dans le délai du mois de juin 2004.*

##### **- Centre Universitaire d'Enseignement du Journalisme - CUEJ - de l'Université de Strasbourg**

*La Maîtrise Sciences et Techniques de Journalisme du CUEJ est reconnue par la profession.*

*Les parties observent que l'accès parallèle en seconde année d'études de la filière de formation initiale devra faire l'objet d'une étude complémentaire de mise en conformité avec les dispositions de l'accord susvisé du 30 octobre 2001, dans le délai du mois de juin 2004.*

##### **- Département Information-Communication de l'IUT de Tours**

---

*Le Diplôme Universitaire de Technologie - option journalisme - de l'Université de Tours est reconnu par la profession.*

*Les parties observent que l'accès parallèle en seconde année d'études de la filière de formation initiale - dite «année spéciale» - devra faire l'objet d'une étude complémentaire de mise en conformité avec les dispositions de l'accord susvisé du 30 octobre 2001, dans le délai du mois de juin 2004.*

**- École de Journalisme et de Communication de Marseille (EJCM)**

*La Maîtrise des Sciences et Techniques du Journalisme de l'EJCM est reconnue par la profession.*

**- École Supérieure de Journalisme (ESJ) à Lille**

*Le diplôme de l'ESJ est reconnu par la profession.*

**- IUT de Journalisme de l'Université Bordeaux 3**

*Le Diplôme Universitaire de Technologie - option journalisme - de l'Université de Bordeaux 3 est reconnu par la profession.*

*Les parties observent que l'accès parallèle en seconde année d'études de la filière de la fonction initiale - dite «année spéciale» d'étudiants titulaires d'un DEUG ou équivalent et plus devra faire l'objet d'une étude complémentaire de mise en conformité avec les dispositions de l'accord susvisé du 30 octobre 2001, dans le délai du mois de juin 2004.*

**- Institut Pratique du Journalisme (IPJ) à Paris**

*Le diplôme de l'IPJ est reconnu par la profession.*

*En conséquence, elles sont d'accord pour réduire à une année la durée effective du stage des journalistes débutants, titulaires des diplômes désignés ci-dessus.*

**- École de Journalisme de Toulouse (EJT)**

*L'avenant n° 7 du 20 décembre 2001 est modifié comme suit :*

*«Les parties contractantes, conformément aux dispositions de l'article 10 de la Collection Collective Nationale de travail des journalistes et de l'accord national portant définition de critères de reconnaissance du 30 octobre 2001, ont décidé de reconnaître le diplôme de formation initiale décerné par l'École de Journalisme de Toulouse.*

*En conséquence, les signataires sont d'accord pour réduire à une année la durée effective du stage des journalistes débutants, titulaires du diplôme sanctionnant leurs trois années d'étude dans cette école.*

**Avenant n° 9 déposé le 8 mars 2004**

*Les parties signataires, conformément aux dispositions de l'article 10 de la Convention Collective Nationale de travail des journalistes et de l'accord national portant définition de critères de reconnaissance du 30 octobre 2001, sont convenues de reconnaître le Diplôme Universitaire de Technologie de Journalisme délivré par Département Information - Communication de l'Institut Universitaire de Lannion de l'Université Rennes 1, à compter de juin 2004.*

*En conséquence, elles sont d'accord pour réduire à une année la durée effective du stage des journalistes débutants, titulaires de ce diplôme.*

**Avenant n° 10 déposé le 8 mars 2004**

*Les parties signataires, conformément aux dispositions de l'article 10 de la Convention Collective Nationale de travail des journalistes et de l'accord national portant définition de critères de reconnaissance du 30 octobre 2001, prenant en compte la continuité des enseignements de formation initiale au journalisme développés depuis deux années par l'Institut de la Communication et des Médias - ICM - de l'Université Grenoble 3 - Stendhal, ont décidé de reconnaître la Maîtrise en Journalisme qui sera délivrée, à compter de juin 2005, par l'établissement.*

*En conséquence, elles sont d'accord pour réduire à une année la durée effective du stage des journalistes débutants titulaires de ce diplôme.*

**Avenant n° 11 du 14 mars 2007**

*[Non étendu]*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*Fédération française des agences de presse ;*

*Fédération nationale de la presse d'information spécialisée ;*

*Fédération de la presse période régionale ;*

---

Syndicat de la presse magazine et d'information ;  
Syndicat de la Presse quotidienne nationale ;  
Syndicat de la presse magazine et d'opinion ;  
Syndicat de la presse quotidienne départementale ;  
Syndicat de la presse quotidienne régionale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;  
FO ;  
SNJ ;  
CGT ;  
CFDT.

Les parties signataires, conformément aux dispositions de l'article 10 de la Convention Collective Nationale de travail des journalistes et de l'accord national portant définition de critères de reconnaissance du 30 octobre 2001, donnant suite à l'avis favorable rendu par la CPNEJ le 18 mars 2004, sont convenues de reconnaître le DESS de journalisme, prolongé à trois semestres, délivré par l'Institut Français de Presse de l'Université Paris II, à compter de la promotion diplômée en 2004 ; DESS devenu Master Professionnel de Journalisme depuis 2006.

En conséquence, elles sont d'accord pour réduire à une année la durée effective du stage des journalistes débutants, titulaires de ce diplôme.

## ***Avenant n° 12 du 6 juin 2007***

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS ;  
FFAP ;  
SPMI ;  
SPQR ;  
SPPMO ;  
SPQD ;  
FPPR ;  
SEPP ;  
SPQN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;  
FILPAC CGT ;  
USJ CFDT ;  
SJ CFTC.

Les parties signataires, conformément aux dispositions de l'article 10 de la Convention Collective Nationale de travail des journalistes et de l'accord national portant définition de critères de reconnaissance du 30 octobre 2001, sont convenues - dans le cadre de l'harmonisation européenne (L.M.D.) - de reconnaître les cursus sanctionnés par les diplômes de formation initiale dont la liste suit. Elles sont d'accord pour réduire à une année la durée du stage préalable à la titularisation.

- Le Master professionnel en information et communication - option journalisme - du CELSA - École des hautes études en sciences de l'information et de la communication ;
- Le Master professionnel journalisme du CUEJ - Centre Universitaire d'Enseignement du Journalisme de l'Université de Strasbourg ;
- Le Master « Information, communication et nouvelles technologies », spécialité journalisme de l'EJCM - École de Journalisme et de Communication de Marseille ;
- Le Master professionnel de journalisme (Information et Communication Médiatisées) de l'ICM - Institut de la Communication et des Médias de l'Université de Grenoble 3 - Stendhal ;
- Le Master professionnel de journalisme de l'IJBA - Institut de Journalisme Bordeaux-Aquitaine ;

---

• *Le Licence professionnelle, continuum du DUT de journalisme de Institut Universitaire de Technologie de Tours.»*  
*Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.*

### ***Avenant n° 13 du 12 mai 2009***

*[Non étendu]*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS ;  
SSAP ;  
SPMI ;  
SPQD ;  
SPPMO ;  
FNAPPI ;  
FPPR ;  
SEPP ;  
SPQN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;  
SNPCA CGC ;  
SNJ CGT ;  
SJ CFTC.

*Les parties signataires, conformément aux dispositions de l'article 10 de la Convention Collective Nationale de travail des journalistes et de l'Accord national portant définition de critères de reconnaissance du 7 mai 2008, sont convenues - dans le cadre de l'harmonisation européenne (L.M.D.) - de reconnaître le cursus sanctionné par le diplôme de formation initiale de journaliste délivré par l'école de journalisme de Sciences Po Paris, à compter de la promotion 2009-2011.*

*Elles sont d'accord pour réduire à une année la durée du stage préalable à la titularisation.*

### ***Avenant n° 14 du 29 mars 2013***

*[Non étendu]*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS ;  
FFAP ;  
SPQR ;  
SPQD ;  
FNAPPI ;  
FPPR ;  
SPQN ;  
France TV ;  
SEPM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;  
SNJ CGT ;  
USJ CFDT ;  
SNJ FO ;  
SJ CFTC.

*Les parties signataires de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes (CCNTJ) établie le 1<sup>er</sup> novembre 1976, confirmée et approuvée le 27 octobre 1987, sont convenues de modifier l'annexe 1 (Article 10, paragraphe 2) -Formation professionnelle- de ladite convention comme suit :*

---

«... Les parties signataires, conformément aux dispositions de l'article 10 de la Convention Collective Nationale de travail des journalistes et de l'accord national portant définition de critères de reconnaissance du 7 Mai 2008, sont convenues - dans le cadre de l'harmonisation européenne (L.M.D.) - de reconnaître le cursus dispensé par l'École Publique de Journalisme de Cannes, sanctionné par le Diplôme Universitaire de Technologie (DUT), mention Information- Communication, option journalisme, à compter de la promotion 2013-2014.

Elles sont d'accord pour réduire à une année la durée de stage préalable à la titularisation.»

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

### ***Avenant n° 15 du 27 janvier 2025***

[Non étendu]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

SPHR ;

FFAP ;

SPQR ;

SIRTI ;

SNRL ;

SPQN ;

SPIIL ;

SEPM ;

FNPS ;

SMSP.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

Solidaires.

Les parties signataires de la convention collective de travail des journalistes (CCNTJ) établie le 1<sup>er</sup> novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 puis étendue par arrêté du 2 février 1988 sont convenues de modifier l'Annexe I «formation professionnelle» (article 10, paragraphe 2) de ladite convention comme suit :

«Les parties signataires, conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale de travail des journalistes (CCNTJ) et de l'accord national du 7 mai 2008 portant définition de critères de reconnaissance, sont convenues, dans le cadre de l'harmonisation européenne (LMD), de reconnaître le cursus dispensé par le Master de Journalisme-Université Cergy/Paris, à compter de la promotion 2024-2026.

Elles sont d'accord pour réduire à 1 année la durée du stage préalable à la titularisation.»

Le présent accord sera déposé sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) prévu à cet effet.

### ***Annexe I bis***

### ***Définition des critères de reconnaissance***

### ***Accord du 30 octobre 2001***

[Non étendu]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

AESPA ;

AFP ;

FFAP ;

FNAPPI ;

FNPS ;

FPPR ;

SPMI ;

---

SPP ;  
SPPMO ;  
SPQD ;  
SPQR ;

Syndicat(s) de salarié(s) :

USJ-CFDT ;  
SJ-CGC ;  
SJ-FO ;  
SNJ ;  
SCJ-CFTC.

### **Formations initiales au journalisme reconnues par la profession dans les établissements d'enseignement<sup>(1)</sup>**

(1) Départements d'établissement ou filières d'établissement spécialisés en journalisme

## **Préambule**

Les partenaires sociaux des agences de presse, de la presse écrite et audiovisuelle, réunis au sein de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi des journalistes (C.N.P.E.J.), exercent leurs attributions consultatives en matière de reconnaissance des formations initiales au journalisme. La commission apprécie les dossiers présentés sur la base notamment d'une série de 3 recommandations et 10 critères de reconnaissances.

La commission se réserve la possibilité d'adapter l'application de ces recommandations et critères

La reconnaissance porte sur le cursus de formation initiale et non sur l'ensemble des formations dispensées dans les établissements.

Toutes les filières d'enseignement du journalisme (formation initiale et permanente) doivent être distinctes d'éventuelles filières de formation à la communication et répondre à un souci d'éthique et de respect des règles professionnelles.

Les recommandations et critères ci-après s'inscrivent dans le cadre des textes existants : articles 10, 11, 12, 13, 15 et 18 de la convention collective nationale de travail des journalistes (C.C.N.T.J.) et articles du Code du travail concernant la formation professionnelle, l'apprentissage et les commissions paritaires de l'emploi.

## **Recommandations**

1. chaque établissement met à disposition des organismes d'orientation (CIDJ, CIO, ONISEP,...) une information actualisée sur son offre de formation au journalisme.
2. La CNPEJ sera tenue informée des travaux des conseils pédagogiques paritaires des établissements reconnus.
3. Les établissements reconnus doivent, dans la mesure du possible, développer une action d'aide aux journalistes privés d'emploi.

## **Critères de reconnaissance**

### Critère 1

La CNPEJ instruit la demande de reconnaissance d'un établissement d'enseignement à la condition que deux promotions de diplômés aient pu bénéficier du cursus de formation initiale, objet de la demande.

### Critère 2

La reconnaissance de l'établissement d'enseignement est subordonnée à la mise en place d'un conseil pédagogique paritaire dans lequel siègent des représentants désignés par les organisations professionnelles et syndicales signataires de la convention des journalistes.

Ce conseil veille à la séparation effective entre la filière d'enseignement du journalisme et toutes autres filières.

Il est consulté par la direction de l'établissement sur la définition des programmes et leur adéquation aux réalités professionnelles d'aujourd'hui et au devenir du métier de journaliste.

Il est associé à la mise au point des règles définies par l'établissement en matière de candidature à l'entrée, de contrôle des connaissances et de délivrance des diplômes.

Il se réunit au minimum trois fois par an.

---

### Critère 3

*L'établissement d'enseignement dispense une formation générale au métier de journaliste d'au minimum trois semestres, répartis sur deux années civiles, et incluant des parcours d'approfondissement à la pratique des différents médias d'information.*

*Cette formation est sanctionnée par un diplôme reconnu par la profession.*

### Critère 4

*L'exercice du métier de journalistes requiert :*

- une culture générale permettant la compréhension du monde contemporain et un esprit critique ;
- une bonne maîtrise écrite et orale de la langue française ;
- une connaissance satisfaisante d'au moins une langue étrangère ;

*Les enseignements généraux s'attacheront à développer ces trois prérequis.*

*Les conseils pédagogiques d'établissement sont chargés de veiller à la mise en place des enseignements professionnels qui comprendront les domaines suivants :*

#### **Techniques du métier, appliqué aux différents médias d'information :**

- Recherche et utilisation des sources d'information ;
- Pratique et analyse comparée des choix de traitement de l'actualité ;
- Techniques d'écriture appliquées aux différents supports ;
- Distinction entre faits et commentaires ;
- Maîtrise des genres journalistiques (interview, portraits, reportages, enquête,...)
- Maîtrise des fonctions de secrétariat de rédaction et d'édition ;
- Maîtrise des différentes rubriques (social, culture, société, politique, international, économie, sciences, sport, etc.), appliquées aux différents supports de presse et à leur évolution ;
- Traitement de l'information de proximité, spécialisée ou généraliste, dans toutes ses composantes ;
- Traitement et prise en compte du visuel (iconographie, photographie, vidéo, infographie, dessin, etc.)

#### **Règles du métier :**

- Histoire de la presse et du journalisme ;
- Droit de la presse et des médias ;
- Droits et devoirs du journaliste, éthique de l'information (déontologie, rigueur du traitement de l'information, protection et contrôle des sources, etc...)

#### **Environnement socio-économique et juridique :**

- Grands enjeux sociétaux dans leurs dimensions nationale et internationale (évolution socio-démographique, enjeux politiques, aménagement du territoire, styles de vie,...)
- État et évolution des sciences et de leurs applications ;
- Économie générale, gestion et fonctionnement des entreprises ;
- Différents domaines du droit (Droit du travail, Droit de la propriété intellectuelle, Droit Pénal, etc).

#### **Fonctionnement et environnement de l'entreprise de presse :**

- Caractéristiques financières, économiques, industrielles et sociales de l'entreprise de presse ;
- Fonctionnement des équipes rédactionnelles : ligne éditoriale, projet et objectifs rédactionnels ;
- Connaissance de l'univers professionnel et des outils de mesure de l'activité (lectorat, diffusion, audience).

### Critère 5

*Mise à disposition de tous les élèves de moyens techniques (matériels, locaux, ...) et pédagogiques en correspondance avec la diversité des enseignements dispensés.*

*Ils doivent être de qualité professionnelle pour mettre l'étudiant dans les conditions d'exercice de son futur métier.*

### Critère 6

*Les enseignements doivent être dispensés par un corps professoral compétent, composé de professionnels ou de spécialistes de chaque discipline.*

---

### Critère 7

Le cursus de formation doit comprendre obligatoirement au moins deux stages pratiques dans les médias d'information, chacun d'une durée minimale de huit (8) semaines.

L'objectif pédagogique de ces stages est d'apporter une formation pratique complémentaire. Le détail de leur déroulement ainsi que leur contenu sont transmis à l'entreprise et au tuteur en même temps que la convention de stage.

Les conditions matérielles du stage sont définies par la conclusion de cette convention tripartite associant l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil et l'étudiant.

### Critère 8

Un dispositif d'accompagnement pour l'insertion professionnelle des nouveaux diplômés est organisé par l'établissement.

### Critère 9

La reconnaissance est sujette à réexamen tous les cinq ans minimum, sur la base d'un rapport<sup>(2)</sup>

(2) Ce rapport triennal devrait inclure : le bilan des travaux des conseils pédagogiques paritaires, les statistiques de placement des diplômés ; les innovations pédagogiques ; les points forts de l'enseignement ; le nombre d'étudiants par promotion et leur profil ; le bilan des concours d'entrée ; le nombre de diplômés par promotion

triennal adressé à la CNPEJ sur l'application des critères de reconnaissance.

Dans l'hypothèse d'un retrait de la reconnaissance, la (ou les) promotion(s) en cours continuerai(en)t de bénéficier des avantages afférents.

### Critère 10

Les frais d'inscription et de scolarité doivent être accessibles au plus grand nombre.

## **Accord du 7 mai 2008**

[Non étendu]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

FNPS ;

FFAP ;

SPMI ;

SPQR ;

SPPMO ;

SPQD ;

FNAPPI ;

FPPR ;

AFP ;

SPQN.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SN J CGT ;

USJ CFDT ;

SJ FO ;

SJ CFT.

## **Formations initiales au journalisme reconnues par la profession dans les établissements d'enseignement<sup>(1)</sup>**

(1) Départements d'établissement ou filières d'établissement spécialisés en journalisme.

### Préambule

Les partenaires sociaux des agences de presse, de la presse écrite et audiovisuelle, réunis au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi des journalistes (CPNEJ), exercent leurs attributions consultatives en matière de



---

reconnaissance des formations initiales au journalisme.

Une reconnaissance porte uniquement sur un cursus de formation initiale, agréé par le ministère de l'Éducation, sanctionné par un diplôme spécifique de journalisme, et non sur l'ensemble des formations dispensées dans un même établissement. Si un diplôme peut être obtenu par différentes voies, chacune doit faire l'objet d'une demande de reconnaissance.

Les cursus d'enseignement au journalisme (formation initiale et permanente) doivent être distincts de filières de formation à la communication ou à d'autres secteurs. Ils doivent répondre à un souci d'éthique et de respect des règles professionnelles.

Les critères ci-après s'inscrivent dans le cadre des textes existants, notamment les articles 10, 11, 12, 13, 15 et 18, de la Convention collective nationale de travail des journalistes (CCNTJ), accords nationaux et articles du Code du travail concernant la formation professionnelle, l'apprentissage et les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation.

La CPNEJ n'instruit que les dossiers des écoles ayant déjà inséré deux promotions d'étudiants sur le marché du travail, à condition d'une part qu'elles correspondent aux critères définis dans l'accord signé par les partenaires sociaux, et d'autre part que les différentes enquêtes menées auprès des anciens étudiants, des enseignants, au sein de l'école et auprès des employeurs des anciens étudiants soient jugées favorables par les membres de la CPNEJ.

Une école ne peut donc déposer sa candidature qu'après avoir diplômé et inséré au moins deux promotions d'étudiants, dans le même cursus et selon les mêmes modalités.

La qualité de l'insertion ne peut s'évaluer qu'après avoir recueilli les statistiques précises obtenues entre 6 mois et un an après l'obtention du diplôme, puis au cours de l'année suivante. Les établissements d'enseignement fourniront ces documents à la CPNEJ qui en fera l'analyse.

### Critères de reconnaissance

Ces critères ne sont qu'une composante de l'instruction d'un dossier de demande de reconnaissance par la profession. La commission a toute latitude pour enquêter et mesurer l'adaptation qualitative de tous les paramètres de la formation aux exigences d'accès à la reconnaissance par la profession.

#### **Critère 1**

La CPNEJ instruit la demande de reconnaissance transmise par un établissement d'enseignement à la condition qu'il fournisse les situations de l'insertion de deux promotions de diplômés, comme prévu dans le préambule.

#### **Critère 2**

La reconnaissance du cursus d'enseignement est subordonnée à la mise en place d'un conseil pédagogique paritaire dans lequel sont invités à siéger des représentants désignés par les organisations professionnelles et syndicales, représentés à la CPNEJ ou signataires de la convention collective nationale du travail des Journalistes.

L'établissement aura constitué son conseil après avoir consulté chaque organisation pour obtenir la nomination des représentants. L'établissement devra compléter le conseil pédagogique en invitant des personnalités professionnelles, des étudiants ou anciens étudiants, des enseignants, des représentants des structures qui le composent.

Ce conseil veille à la séparation effective entre le cursus d'enseignement du journalisme et toutes autres filières.

Il est consulté par la direction de l'établissement sur la définition des programmes. Il veille à leur adéquation aux réalités professionnelles d'aujourd'hui et au devenir du métier de journaliste.

Il est associé à la mise au point des règles définies par l'établissement en matière de sélection à l'entrée, de contrôle des connaissances, de délivrance des diplômes et de déroulement des stages.

Il se réunit obligatoirement, au minimum, deux fois par an. Chaque réunion fait l'objet d'un compte-rendu, systématiquement communiqué à la CPNEJ.

#### **Critère 3**

L'établissement démontre l'efficacité de ses efforts pour aider à recruter et à retenir une population étudiante qui reflète la diversité de la population susceptible d'être candidate au cursus objet de la demande.

Les modes de sélection des candidats doivent être clairement définis et s'appuyer sur des critères objectifs prenant en compte, avant tout, les acquis des candidats et vérifiant leurs qualités personnelles et aptitudes à exercer le métier de journaliste.

L'établissement d'enseignement dispense une formation générale au métier de journaliste d'au minimum trois semestres répartis sur deux années civiles et incluant des parcours d'approfondissement à la pratique des différents médias d'information.

L'établissement recherche un équilibre entre les cours théoriques et les pratiques professionnelles correspondant à l'acquisition des compétences indispensables définies par la CPNEJ.

---

*Pour pouvoir appréhender la réalité des heures effectives d'enseignement et différencier les cours des travaux dirigés, des travaux pratiques encadrés ou du travail personnel et son suivi, l'établissement doit fournir l'emploi du temps tel qu'il est remis aux étudiants et le budget de payement des heures financières, c'est-à-dire les heures payées aux permanents et aux intervenants.*

*Il sera fourni à l'appui un descriptif du mode de relation établi avec l'encadrement pédagogique : rencontres de préparation des cours, évolutions imposées aux enseignants, prise en compte des avis des étudiants, temps passé par la direction pédagogique avec chaque intervenant, pour définir les objectifs pédagogiques, les méthodes pédagogiques, entretien après intervention....*

#### **Critère 4**

*L'exercice du métier de journaliste requiert :*

- Un esprit critique ;*
- une culture générale dont une connaissance de l'histoire contemporaine permettant une appréhension du présent (l'actualité) grâce à une compréhension du passé (l'histoire) ;*
- une bonne maîtrise écrite et orale de la langue française ;*
- une connaissance satisfaisante et une pratique d'au moins une langue étrangère ;*
- un suivi continu de l'actualité s'appuyant sur un intérêt régulier pour les différentes formes de presse.*

*Les enseignements généraux s'attacheront à développer ces cinq pré-requis.*

*Les enseignements professionnels devront vérifier l'acquisition de toutes les compétences définies dans le Référentiel général de formation au journalisme élaboré par la CPNEJ, comprenant, notamment :*

##### *A - Les fondamentaux*

##### *1 - Techniques du métier, appliquées aux différents médias d'information :*

###### *1.1 - Recherche et collecte d'informations*

###### *1.2 - Contenu*

###### *1.3 - Traitement des informations*

###### *1.4 - Secrétariat de rédaction*

###### *1.5 - Concept rédactionnel et ligne éditoriale*

###### *1.6 - Connaissance des outils de la collecte, de la mise en forme de l'information et de la diffusion*

##### *2 - La profession : histoire, règles et fondements juridiques du métier*

###### *2.1 Histoire des médias*

###### *2.2 Déontologie et droit de la presse*

###### *2.3 Connaissance du marché du travail et insertion professionnelle*

##### *3 - Fonctionnement de l'entreprise de presse*

##### *4 - Environnement socio-économique :*

##### *B - Spécialisations : le métier appliqué aux différents médias d'information*

###### *5.1 - Presse d'actualité nationale*

*quotidiens nationaux, news magazines et magazines d'actualité (se retrouve pour partie dans la presse de proximité)*

###### *5.2 - Presse d'actualité de proximité et journaux urbains*

*quotidiens régionaux et départementaux, hebdomadaires et quotidiens locaux, presse agricole départementale, journaux urbains et hebdomadaires de villes...*

###### *5.3 - Presse magazine*

*magazines grand public, magazines thématiques, magazines spécialisés, magazines professionnels ou techniques*

###### *5.4 - Presse audiovisuelle (radio et télévision)*

###### *5.5 - Agences de presse*

###### *5.6 - Presse en ligne*

*La CPNEJ ne donne pas de définitions précises des programmes ou des méthodes d'enseignement. Elle reconnaît que chaque établissement est unique et peut faire preuve d'innovations et d'originalité, dans un cadre cependant défini par les présents critères.*

*Les étudiants doivent avoir la possibilité de confronter leurs connaissances avec les étudiants d'autres pays, notamment européens.*

---

## **Critère 5**

*L'établissement met à disposition de tous les élèves des moyens techniques (matériels, locaux, consommables...) et pédagogiques en correspondance avec la diversité des enseignements dispensés. Ils doivent être en quantité suffisante et de qualité professionnelle afin de pouvoir mettre l'étudiant dans les conditions d'exercice de son futur métier.*

*Les matériels et accessoires devront être configurés dans des conditions de production des médias.*

*Les étudiants doivent avoir accès en permanence à l'information en ligne et l'établissement doit s'efforcer d'obtenir des accès aux principaux médias en ligne.*

*Des journaux et périodiques, nationaux et régionaux, doivent également être mis à disposition permanente des étudiants, en nombre d'exemplaires suffisant. Des accords pourront être passés individuellement par les établissements avec certains médias.*

*Un centre de ressources (bibliothèque, service documentation, médiathèque...) doit compléter ce dispositif, notamment en proposant aux étudiants la consultation des principaux ouvrages de référence professionnels ou géo-économiques dont ils pourraient avoir besoin.*

*À chaque révision de la reconnaissance, la CPNEJ enverra à l'établissement un questionnaire sur les moyens matériels mis à disposition de tous les étudiants, ainsi que sur les modalités d'utilisation.*

## **Critère 6**

*Les enseignements doivent être dispensés par un corps professoral compétent, et de professionnels, journalistes confirmés, spécialistes de chaque discipline.*

*L'établissement évalue régulièrement les acquis des étudiants et la qualité des enseignements. L'ensemble de la formation doit être validé pour chaque étudiant par un jury comprenant des journalistes professionnels non impliqués dans l'enseignement ou la direction de l'école.*

*L'établissement doit se doter d'un encadrement pédagogique dédié exclusivement au cursus de formation au journalisme, objet de la demande de reconnaissance, et y consacrant un temps suffisant.*

*L'établissement doit disposer de moyens logistiques et d'ingénierie formation adaptés au niveau recherché.*

*Les effectifs de chaque promotion devront tenir compte du marché de l'emploi et, d'autre part, être adaptés à une pédagogie basée sur la pratique, nécessitant une grande proximité et disponibilité des enseignants et des évaluations détaillées individualisées des travaux pratiques.*

*L'établissement doit fournir un document énonçant les missions qu'il se donne, le rôle des enseignants en matière de gouvernance et le développement de la politique éducative. Il présente les méthodes et recense les pratiques pour aider les étudiants à trouver des stages, puis des emplois.*

*L'établissement doit tenir informée la CPNEJ de tout changement significatif dans ses structures : appartenance juridique, direction, nouvelle adresse, certifications ou habilitations de diplômes, liens avec d'autres établissements...*

## **Critère 7**

*Le parcours pédagogique des étudiants en journalisme a pour objet de permettre aux étudiants de parfaire leur formation théorique par l'acquisition d'une expérience pratique, de se familiariser avec la vie professionnelle et nécessite le suivi de périodes en entreprise.*

*Les stages pratiques, quelles que soient leurs dénominations, doivent faire l'objet d'une convention tripartite répondant aux exigences de la loi.*

*L'établissement d'enseignement devra définir le déroulement et le contenu avec l'entreprise. À cet effet, les documents afférents au stage seront remis à l'entreprise, au stagiaire et au tuteur journaliste, en même temps que la convention de stage.*

*Les conditions matérielles du stage sont également définies par la convention tripartite.*

*Dans le cas exceptionnel de périodes en entreprise s'effectuant sous contrat de travail, il appartiendra aux établissements d'estimer si ces contrats peuvent valoir période de stage, en évaluant les acquis pédagogiques.*

*Le cursus de formation doit comprendre obligatoirement plusieurs stages pratiques dans différents médias d'information. Ces stages participent des conditions d'obtention du diplôme. Celui-ci ne peut être délivré qu'après évaluation de l'ensemble des périodes passées en entreprises. L'établissement d'enseignement veillera à ce que l'ensemble des stages permette à l'étudiant de pratiquer plusieurs types de médias.*

*La durée totale des périodes passées en entreprises au cours de l'ensemble du cursus, ne peut être, ni inférieure à 16 semaines, ni supérieure à 26 en incluant la période de fin de cursus ou à 22 semaines en excluant cette période. La durée d'un même stage ne devrait pas dépasser 10 semaines.*

## **Critère 8**

*Un dispositif d'accompagnement pour l'insertion professionnelle des nouveaux diplômés est organisé par l'établissement.*

---

sement.

Chaque établissement met à disposition des organismes d'orientation (CIDJ, CIO, ONISEP,...) une information actualisée sur son offre de formation au journalisme<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Les établissements doivent, dans la mesure du possible, proposer des actions d'aide ou de formation aux journalistes privés d'emploi.

Une association d'anciens élèves est souhaitable et doit être encouragée par l'établissement. Une « bourse à l'emploi » peut être organisée.

### **Critère 9**

La CPNEJ sera tenue régulièrement informée des travaux des conseils pédagogiques paritaires des établissements reconnus.

La reconnaissance est soumise à réexamen tous les cinq ans, sur la base d'un rapport triennal<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Ce rapport triennal devra inclure : le bilan des travaux des conseils pédagogiques paritaires, la répartition des ressources de l'établissement affectées au cursus objet de la demande de renouvellement de la reconnaissance, les statistiques de placement des diplômés ; les innovations pédagogiques ; les points forts de l'enseignement ; le nombre d'étudiants par promotion et leur profil ; le bilan des concours d'entrée ; le nombre de diplômés par promotion ; l'évolution des coûts de scolarité,...

sur l'application des critères de reconnaissance, adressé, à son initiative, par l'établissement à la CNPEJ.

Dans l'hypothèse d'un retrait de la reconnaissance, la (ou les) promotion(s) en cours continuerai(en)t de bénéficier des avantages afférents.

### **Critère 10**

Les frais d'inscription et de scolarité doivent être accessibles au plus grand nombre.

Des bourses d'études peuvent être mises en place destinées à aider les étudiants les moins favorisés, et, par là-même, favoriser la diversité sociale souhaitée par la profession.

## **Annexe II**

### **Congés et absences**

#### **I. Congés et absences considérés comme temps de travail effectif pour les congés payés**

- Congés pour événements familiaux.
- Repos compensateur pour heures supplémentaires.
- Présélection service national.
- Administrateurs des organismes de sécurité sociale et des mutuelles.
- Élus aux Chambres d'Agriculture.
- Congé supplémentaire de naissance ou d'adoption (art. L.571.1 du Code de sécurité sociale).
- Congé supplémentaire pour fractionnement du congé payé.
- Fonctions prud'homales, jurés et témoins.
- Candidature à un mandat parlementaire (art.L. 122-24-1 du Code du travail).
- Congé de formation économique, sociale et syndicale (art.L. 451-1 du Code du travail).
- Congé supplémentaire examen des apprentis.
- Congé spécial de formation des jeunes sans qualification (art.L. 931-14 du Code du travail).
- Congé supplémentaire des jeunes travailleurs et apprentis.
- Participation à un organisme traitant de l'emploi ou de la formation, jury d'examen.
- Congé supplémentaire des jeunes mères de famille.
- Congé formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (art.L. 225-2 du Code du travail).
- Congé de maternité et d'adoption (art.L. 122-26 du Code du travail).

#### **II. Congés entraînant la suspension du contrat de travail avec maintien des droits à l'ancienneté**

- Formation (art.L. 931-7 du Code du travail).
- Congé parental d'éducation (art.L. 122-28-6 du Code du travail) : la durée du congé est prise en compte pour la moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

#### **III. Absence entraînant la suspension du contrat de travail et le droit à l'ancienneté**

- Création d'entreprise.

- 
- Congé sabbatique.
  - Enseignement.
  - Exercice de fonctions publiquesélectives ou représentatives.
  - Aide aux victimes de catastrophes naturelles (loi du 13 juillet 1982).
  - Congé de conversion (art.R. 322-1, 5 du Code du travail).

## **Annexes classifications**

### **Presse quotidienne nationale Accord du1<sup>er</sup> avril 2018**

[Nonétendu, applicableà compter de sa signature]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

SPQN.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ CGT ;

F3C CFTD ;

SGJ FO ;

SOLIDAIRES.

#### **Préambule**

*Lesévolutions de certaines tâches et fonctions du métier de journaliste professionnel en presse quotidienne nationale au regard notamment des développements technologiques, organisationnels, humains et de formation (initiale et continue) ont amené les partenaires sociauxà engager des négociations pour la révision des dispositions conventionnelles définissant la classification des fonctions de journaliste professionnel de la presse quotidienne nationale.*

*Le présent accord porte création d'une nouvelle classification des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale et sera annexéà la convention nationale des journalistes du 1<sup>er</sup> novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 (IDCC : 1480) conformément aux dispositions de son article 22. Ce faisant, le présent accord annule et remplace les définitions, classifications et barèmes de salaires minima antérieurs de la branche presse quotidienne nationale prévus dans les accords du 15 avril 1959, 1<sup>er</sup> décembre 1967, 10 avril 1973, 5 septembre 1973, 5 avril 1974, 8 janvier 1991, 16 mars 1992 et du 4 avril 2017.*

#### **Article 1**

##### **Classification des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale**

*Il est convenu entre les partenaires sociaux l'adoption d'une nouvelle classification basée sur :*

- l'adoption d'une grille renouvelée de classification, et des barèmes de salaires minima correspondants, des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale (document 1 en annexe) ;
- et la définition de niveaux de contributions (document 2 en annexe).

#### **Article 2**

##### **Modalités d'application**

##### **2.1**

*Les entreprises disposent d'un délai de vingt-quatre (24) mois,à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour mettre enœuvre et, le caséchéant adapter en fonction des situations existantes, la nouvelle classification des journalistes de la presse quotidienne nationale.*

##### **2.2**

*L'application de la nouvelle classification des journalistes de la presse quotidienne nationale ne peut avoir pour effet de réduire ou d'augmenter le salaire d'un journaliste, au sens de l'article27 de la convention collective nationale des journalistes du 1<sup>er</sup> novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987, sauf si ce salaire est inférieur au nouveau barème.*

##### **2.3**

*Sauf accord des parties, les journalistes embauchés avant l'entrée en vigueur du présent accord seront positionnés dans la nouvelle classification selon le tableau de transposition de la nouvelle grille ci-annexée (document 3),*

---

quand bien même ils ne rempliraient pas tous les niveaux de contributions attendus.

## **2.4**

Pour les journalistes embauchés avant l'entrée en vigueur du présent accord et relevant des anciens coefficients 170, 175 et 260, il est convenu que, à la suite de négociations salariales de branche, leur rémunération ne saurait être inférieure au nouveau salaire minimum majoré de l'écart constaté, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, entre le nouveau salaire minimum et l'ancien. Ce dispositif ne s'applique plus en cas de changement de niveau.

## **Article 3**

### **Réflexions à mener sur la situation des journalistes professionnels rémunérés à la pige et la classification des journalistes stagiaires**

## **3.1**

Pendant la période de vingt-quatre (24) mois visée à l'article 2.1 du présent accord, les parties signataires conviennent d'engager des négociations en vue de déterminer les modalités d'adaptation de la nouvelle classification des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale aux journalistes professionnels rémunérés à la pige, en fonction notamment de leur niveau de contribution.

## **3.2**

Au cours de cette même période, les parties signataires conviennent d'ouvrir des négociations sur la question de la classification des journalistes stagiaires au sens de la convention nationale des journalistes du 1<sup>er</sup> novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987, tenant notamment compte des évolutions législatives à venir concernant la formation et l'alternance.

## **Article 4**

### **Commission paritaire d'interprétation et de suivi**

En vue de résoudre les difficultés pouvant résulter de l'interprétation ou de l'application du présent accord, une commission paritaire d'interprétation et de suivi est mise en place et pourra être saisie par les parties signataires du présent accord.

La commission de suivi est composée de deux représentants désignés par le SPQN et de deux représentants désignés parmi chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord.

## **Article 5**

### **Clause de rendez-vous**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de douze (12) mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan d'étape de la mise en œuvre de la nouvelle classification dans les entreprises.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, conformément à l'article L. 2241-7 du code du travail, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords interprofessionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq (5) ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

## **Article 6**

### **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature pour une durée indéterminée.

## **Article 7**

### **Dépôt**

En application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé à la Direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

## **Article 8**

### **Révision**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

## **Article 9**

### **Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé par chacune des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

## Annexe

### Document 1 : Grille de classification et des barèmes des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale

Famille	Fonction	Définition	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
1. Stagiaire			1 829,91 €	1 996,27 €	2 162,62 €	
2. Production éditoriale	Journaliste : Rédacteur iconographe	Il est en charge de la recherche, de la sélection et de l'édition des contenus visuels éditoriaux pour les publications. Il veille au respect du droit d'auteur.	2 578,51 €	2 811,41 €	3 060,94 €	
	Journaliste : Rédacteur maquettiste / rédacteur graphiste	Il est en charge de la réalisation graphique des publications afin de mettre en valeur les contenus éditoriaux selon la charte graphique.				
	Journaliste : Rédacteur réviseur	Il assure la correction des contenus éditoriaux sur la forme (harmonisation et respect du code typographique, de la syntaxe, de la grammaire et des règles orthographiques) et participe à leur vérification sur le fond (données formelles de l'information).				
	Journaliste : Éditeur vidéo	Il est en charge de la recherche, du montage, de l'édition et de la mise en ligne des vidéos.				
	Journaliste : Secrétaire de rédaction / Éditeur	Il est en charge de l'édition des contenus éditoriaux : relecture, harmonisation typographique, vérification, enrichissements, référencement, ajustements et corrections des textes. Il contribue à la rédaction des titres et à la mise en scène de l'information.	3 293,84 €	3 543,37 €	3 709,73 €	3 293,84 €
	Journaliste : Rédacteur infographe / Illustrateur	Il est en charge de la proposition et de la représentation graphique des contenus éditoriaux (infographies, graphiques, cartes, animations, etc.).				
	Journaliste : Reporter photographe / Reporter vidéo	Il réalise des photos et/ou des vidéos afin de rendre compte de l'actualité. Il sélectionne ses prises de vue et peut participer au montage.				
	Journaliste : Rédacteur / Reporter / Grand reporter	Il collecte l'information sur le sujet à traiter par différentes techniques journalistiques (enquêtes, interviews, reportages, etc.), la vérifie et la recoupe. Il est en charge de l'élaboration des contenus éditoriaux.				
3. Management de la rédaction	Journaliste : Envoyé permanent	Il collecte l'information en fonction de l'actualité du pays ou de la zone géographique proche dans laquelle il est établi. Il est en charge de la réalisation du contenu éditorial des publications concernant la zone en cause par différents moyens (écrits, photos, vidéos, etc.).			3 060,94 €	
	Journaliste : 1er secrétaire de rédaction / Chef d'édition	Il anime une équipe de secrétaires de rédaction ou d'éditeurs, organise et contrôle leurs travaux. Il participe à l'édition et à l'enrichissement des contenus éditoriaux. Il est responsable de la réalisation de la publication.	3 293,84 €	3 543,37 €	3 709,73 €	
4. Direction éditoriale	Journaliste : Chef de service	Il anime et coordonne un ou plusieurs services et réalise ou fait réaliser le travail de rédaction ou d'édition.				
	Journaliste : Rédacteur en chef	Il définit ou est garant de la ligne éditoriale. Il a la responsabilité d'une équipe. Il coordonne la conception et la réalisation des publications.	4 524,87 €	4 974,03 €	5 423,19 €	
	Journaliste : Directeur artistique	Il définit ou est garant de la conception graphique. Il peut avoir la responsabilité d'une équipe. Il a la responsabilité de la production artistique des publications.				
	Journaliste : Directeur de la rédaction	Il définit la ligne éditoriale et a la responsabilité des orientations stratégiques et du développement des publications. Il a autorité sur l'ensemble des équipes éditoriales.			5 423,19 €	

Positions	Coefficients	Salaires minimaux bruts
1.1	110	1 829,91 €
1.2	120	1 996,27 €
1.3	130	2 162,62 €
2.1	155	2 578,51 €
2.2	169	2 811,41 €

Positions	Coefficients	Salaires minimaux bruts
2.3	184	3 060,94 €
2.4	198	3 293,84 €
3.1	198	3 293,84 €
3.2	213	3 543,37 €
3.3	223	3 709,73 €
4.1	272	4 524,87 €
4.2	299	4 974,03 €
4.3	326	5 423,19 €

## Document 2 : Niveaux de contributions

### **Préambule - Principe et ordonnancement des niveaux de contributions**

Afin de faire de la classification des journalistes de la presse quotidienne nationale un outil dynamique de gestion des ressources humaines adapté aux métiers d'aujourd'hui et de faciliter les évolutions professionnelles des journalistes, la nouvelle grille de classification des journalistes de la presse quotidienne nationale est basée sur des niveaux de contribution.

L'établissement de ces niveaux poursuit plusieurs objectifs :

- définir clairement les fonctions, qualifications, compétences, contributions et niveaux hiérarchiques au sein de la rédaction et permettre à chacun de se situer aisément dans la nouvelle classification ;
- garantir l'équité dans le positionnement de chaque journaliste au sein de la grille grâce à une évaluation qui s'opère sur la base de critères objectifs et communs à toutes les fonctions ;
- accompagner l'évolution professionnelle des journalistes de la presse quotidienne nationale sur la base des fonctions exercées et des compétences acquises par chacun tout en tenant compte des spécificités de chaque entreprise.

### **Article 1**

#### **Appréciation des critères de contributions**

Pour la détermination des niveaux de contribution des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale, chaque critère s'apprécie en fonction de l'organisation de l'entreprise et de la fonction occupée.

À cet égard, il est possible de passer d'un niveau à un autre même si l'ensemble des critères ne sont pas remplis.

### **Article 2**

#### **État des lieux du positionnement du journaliste dans la classification des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale**

Dans le cadre de l'entretien professionnel réalisé tous les deux ans en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, un état des lieux du positionnement du journaliste dans la classification des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale est réalisé.

Cet état des lieux permet à chaque journaliste de faire le point sur ses possibilités d'évolution au regard des compétences acquises, du développement de ses aptitudes et responsabilités, et d'envisager des actions de formation propres à favoriser son évolution professionnelle.

Cet état des lieux peut également être fait à tout moment à la demande du journaliste.

### **Article 3**

#### **Définition des niveaux de contributions**

#### **Niveau 1**

Un journaliste niveau 1 remplit les critères suivants :

- il maîtrise les techniques professionnelles nécessaires à la réalisation de ses missions ;
- il met en œuvre les méthodes, usages et procédures de travail propres à sa fonction ;
- il exerce ses fonctions sous le contrôle de sa hiérarchie.

#### **Niveau 2**

Un journaliste niveau 2 dispose d'une expérience confirmée dans la fonction et remplit les critères suivants :



- il maîtrise complètement les techniques professionnelles nécessaires à la réalisation de ses missions ;
- il met en œuvre les méthodes, usages et procédures de travail propres à sa fonction et est capable de les adapter ;
- il prend des initiatives et est force de propositions dans l'exercice de ses fonctions ; il réalise son travail en toute autonomie, sous le contrôle de sa hiérarchie.

### Niveau 3

Un journaliste niveau 3 dispose d'une expertise reconnue dans la fonction et remplit les critères suivants :

- il maîtrise parfaitement les techniques professionnelles nécessaires à la réalisation de ses missions ;
- il met en œuvre les méthodes, usages et procédures de travail propres à sa fonction et est capable de les adapter ;
- il connaît les différentes techniques de travail et les technologies utilisées dans son métier dont il suit l'actualité et se tient informé des innovations ;
- il peut être amené à prendre des initiatives pour faire évoluer les méthodes et l'organisation du travail ;
- il réalise son travail en toute autonomie, sous le contrôle direct ou non de sa hiérarchie.

### Niveau 4

Un journaliste niveau 4 remplit les critères définis au niveau 3 et les critères suivants :

- il réalise des reportages, des enquêtes ou interviews d'envergure auxquelles il donne un ton personnel et qui sont valorisés par sa signature ;
- il contribue, par sa notoriété et sa reconnaissance interne ou externe, à l'image de la publication.

### Document 3 : tableau de transposition de la nouvelle grille pour les journalistes embauchés avant la date d'entrée en vigueur de l'accord

Grille avant entrée en vigueur du présent accord		Transposition avec la nouvelle grille	
Emplois	Coefficients	Position	Coefficients
Rédacteur en chef	333	4.3	326
Rédacteur en chef adjoint	277	4.1	272
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction ou secrétaire unique	225	3.3	223
Chef de service	215	3.2	213
Chef de service littéraire, chef de service sténo-rédacteurs, chef de service reporters photo, chef de service reporters photo.	200	3.1	198
Grand reporter ou rédacteur hautement qualifié, sous chef de service, secrétaire de rédaction 2 <sup>e</sup> échelon, sténo-rédacteur hautement qualifié, reporter photographe 3 <sup>e</sup> échelon.	184	2.3	184
Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon, chroniqueur judiciaire, chef de rubrique.	175	2.2	169
Reporter, reporter dessinateur	170	2.2	169
Sténo-rédacteur confirmé, rédacteur spécialisé (séancier, rédacteur ministère, reporter théâtral, courriériste), reporter photographe 2 <sup>e</sup> échelon, rédacteur infographie 2 <sup>e</sup> échelon.	165	2.2	169
Secrétaire de rédaction adjoint, reporter photographe 1 <sup>er</sup> éch., rédacteur infographie.	155	2.1	155
Rédacteur, sténo-rédacteur (période d'essai ou probatoire effectuée).	149	2.1	155
Sténo-rédacteur débutant.	130	1.3	130
Stagiaire 2 <sup>ème</sup> année.	120	1.2	120
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> année.	110	1.1	110

---

## Presse hebdomadaire et périodique et presse hebdomadaire parisienne Accord du 20 juin 1988

[Non étendu ; complété par avenant du 9 mars 1989, non étendu]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de la presse hebdomadaire et périodique ;  
Syndicat de la presse hebdomadaire parisienne.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des journalistes (S.N.J.) ;  
Syndicat des journalistes français C.F.D.T. ;  
Syndicat général des journalistes F.O. ;  
Syndicat national des journalistes C.G.T. ;  
Syndicat des journalistes C.G.C. ;  
Syndicat chrétien des journalistes C.F.T.C.

1° Les journalistes professionnels, employés dans les entreprises de presse hebdomadaire parisienne, font l'objet de nouvelles qualifications dont la liste figure en annexe I.

Ces nouvelles qualifications reçoivent des définitions identiques pour les 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories.

2° Les nouvelles définitions, mentionnées dans l'annexe I, seront appliquées à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1988.

3° À chaque qualification correspond un coefficient hiérarchique ; la liste des coefficients figure en annexe II.

Ces coefficients sont également applicables à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1988 dans l'ensemble des trois catégories de la presse hebdomadaire parisienne.

4° L'application des nouveaux coefficients hiérarchiques entraîne la mise en place de nouveaux barèmes de salaire. Ceux-ci, toutefois, n'ont pas de répercussion directe sur les salaires réels versés aux journalistes à la date du 1<sup>er</sup> octobre 1988, dans la mesure où lesdits salaires réels se trouvent égaux ou supérieurs aux salaires fixés.

5° Les parties signataires conviennent de se réunir une fois l'an (ou plus souvent si la situation l'exige), afin d'examiner les problèmes qui pourraient découler de l'application des nouvelles qualifications et définitions de fonctions.

---

## Annexes

### Annexe I à l'accord du 20 juin 1988

#### Définitions de fonctions des journalistes dans la presse hebdomadaire Parisienne

*(1ère, 2ème et 3ème catégorie)*

##### Rédacteur en chef

Ce journaliste est responsable, sous l'autorité de la Direction, de la conception, de la réalisation du journal et de l'organisation de la rédaction. Il a autorité sur l'ensemble du personnel de la rédaction.

##### Rédacteur en chef adjoint

Ce journaliste assiste ou supplée le rédacteur en chef dans ses fonctions.

##### Secrétaire général de la rédaction

Ce journaliste coordonne, anime et administre les différents services de la rédaction sous la responsabilité du rédacteur en chef.

##### Premier rédacteur graphiste

Ce journaliste, sous l'autorité de la rédaction en chef, conçoit, prépare, réalise ou fait exécuter la présentation graphique des textes, photos, dessins et, d'une manière générale, de tous les éléments visuels du journal.

##### Second rédacteur graphiste

Ce journaliste assiste ou supplée le premier rédacteur graphiste.

##### Rédacteur graphiste

Ce journaliste assiste le premier rédacteur graphiste.

##### Rédacteur graphiste adjoint

Ce journaliste participe à la réalisation graphique du journal, sous le contrôle du responsable graphiste. Après un an d'exercice de cette fonction, tout journaliste titulaire sera qualifié rédacteur graphiste.

##### Premier secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique

Ce journaliste, sous l'autorité de la rédaction en chef, rassemble, prépare et ordonne les éléments fournis par les services rédactionnels. Il peut en assurer la mise en pages. En relation avec ces services, il est chargé de relire les copies et d'apporter toutes les modifications et les coupes nécessaires. Il valide la copie rédactionnelle, avant et après sa composition, et donne le "bon à tirer", ou son équivalent, suivant les techniques employées.

##### Second secrétaire de rédaction

Ce journaliste assiste ou supplée le premier secrétaire de rédaction.

##### Secrétaire de rédaction

Ce journaliste assiste le premier secrétaire de rédaction.

##### Secrétaire de rédaction adjoint

Ce journaliste participe aux tâches de secrétariat de rédaction sous le contrôle du responsable de celui-ci. Après un an d'exercice de cette fonction, tout journaliste titulaire sera qualifié secrétaire de rédaction.

##### Chef des informations

Ce journaliste, placé sous l'autorité de la rédaction en chef, centralise l'information et en coordonne le traitement par les services concernés. Il exerce, par délégation de la rédaction en chef, une responsabilité de coordination sur ces services.

##### Chef de service

Ce journaliste est placé sous l'autorité de la rédaction en chef. Il assume la responsabilité d'un service ou la coor-

---

dination de plusieurs rubriques.

#### Chef de service adjoint

Ce journaliste assiste ou supplée le chef de service.

#### Chef de rubrique

Ce journaliste a la responsabilité d'une rubrique permanente du journal concernant un secteur d'activité déterminé, sous l'autorité d'un chef de service ou directement de la rédaction en chef.

#### Grand reporter

Ce journaliste expérimenté dépend en principe de la rédaction en chef. Il est chargé d'enquêtes ou d'interviews importantes (textes, ou photos ou dessins), auxquelles il donne un ton personnel. Ses déplacements peuvent avoir lieu dans le monde entier.

#### Critique

Ce journaliste est chargé de juger des oeuvres de l'esprit, pour en faire ressortir les qualités et les défauts.

#### Reporter

Ce journaliste effectue des recherches d'informations à l'extérieur, des enquêtes et des reportages, d'une manière habituelle.

#### Rédacteur rewriter

Ce journaliste doit réécrire, en totalité ou partiellement, dans un style donné, un article conçu par un tiers.

#### Rédacteur spécialisé

Ce journaliste a une compétence particulière dans un domaine spécifique. Il est chargé de présenter et de commenter les informations s'y rapportant.

#### Rédacteur réviseur

Ce journaliste, sous l'autorité du secrétariat de rédaction, effectue une lecture critique des copies, et contrôle, notamment, la syntaxe, les noms propres, les dates et les citations, et fait les rectifications nécessaires. Il révisé la copie rédactionnelle avant et après sa composition.

#### Reporter dessinateur

Ce journaliste doit unir aux qualités artistiques du dessinateur, des qualités d'initiative et de jugement. Il a pour tâche essentielle la recherche, la création, la mise en oeuvre et l'exécution de documents d'information dessinés, à l'exclusion de tous les textes ou dessins publicitaires, du dessin industriel, géométrique ou mécanique et de la retouche.

#### Reporter photographe

Ce journaliste a pour tâche la prise de vues et la recherche de documents destinés à paraître avec une légende ou à illustrer un reportage. Il doit unir aux capacités techniques de l'opérateur photographe, les qualités d'initiative et de jugement du reporter.

#### Rédacteur traducteur

Ce journaliste traduit tous les articles ou informations qui lui sont transmis dans une autre langue, ou réciproquement. Sa traduction doit être fidèle et rapide. Il doit être capable de rédiger ses articles d'une façon journalistique.

#### Rédacteur

Ce journaliste met au point la matière rédactionnelle et rédige des textes d'information courante.

#### Sténographe rédacteur

Ce journaliste doit, grâce à sa vitesse d'enregistrement et à sa culture générale, donner une transcription rapide et fidèle des articles et informations qui lui sont transmis par téléphone, radio, ou tout autre moyen, et être capable de rétablir et compléter un texte défectueux.

---

Stagiaire (du 1<sup>er</sup> au 24<sup>ème</sup> mois)

Journaliste débutant, en période de formation dans une publication.

## Annexe II à l'accord du 20 juin 1988

### Grille de qualifications des fonctions de journalistes dans la presse hebdomadaire Parisienne (1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories)

COEFFICIENTS	QUALIFICATIONS
220	Rédacteur en chef.
188	Rédacteur en chef adjoint.
174	Secrétaire général de la rédaction.
174	Premier rédacteur graphiste.
165	Chef des informations.
160	Premier secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique.
155	Chef de service.
145	Second rédacteur graphiste.
145	Second secrétaire de rédaction.
145	Chef de service adjoint.
145	Grand reporter.
142	Chef de rubrique
138	Rédacteur graphiste.
138	Secrétaire de rédaction.
130	Reporter.
127	Critique.
120	Rédacteur rewriter.
120	Rédacteur spécialisé.
120	Rédacteur réviseur.
120	Reporter photographe.
112	Rédacteur graphiste adjoint.
112	Reporter dessinateur.
110	Secrétaire de rédaction adjoint.
110	Rédacteur traducteur.
100	Rédacteur.
100	Sténographe rédacteur.
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois).
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois).

### Presse quotidienne régionale

(Se reporter à la synthèse ainsi qu'à l'accord du 8 novembre 1999 relatif aux droits d'auteur et à la convention du 11 juillet 2000 relative à la banque d'échanges photos)

---

## Presse périodique régionale Accord du 29 novembre 2001

[Non étendu]

### Préambule

À l'occasion de la signature, le 30 juin 1999, de l'accord de branche sur la mise en place de l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail au sein de la presse périodique régionale, les organisations syndicales de salariés et la Fédération de la Presse Périodique Régionale (FPPR) ont souhaité ouvrir une renégociation des classifications et des grilles de salaires annexées aux conventions collectives des employés et des journalistes, qui demeurent le fondement des rapports entre les employeurs et les salariés.

Cette démarche est apparue nécessaire, dans la mesure où les évolutions de la presse périodique régionale ont vu, ces dernières années particulièrement, l'émergence de nouvelles qualifications, voire de nouveaux métiers, et un changement, parfois significatif, dans l'organisation du travail au sein des différents collectifs de travail (filières administrative, logistique, commerciale et de production ; rédaction).

Au terme d'une négociation paritaire menée parallèlement pour les employés et les journalistes durant plusieurs mois, les parties souhaitent rappeler l'esprit qui a présidé à leurs travaux et apporter, dans le présent préambule, un certain nombre de précisions pour faciliter la mise en œuvre, dans les entreprises, de ces nouvelles dispositions.

Les parties signataires entendent ainsi souligner leur accord sur les points suivants :

- les entreprises de presse périodique régionale, de taille souvent modeste, occupent une place particulière dans le paysage médiatique français. Garantes du pluralisme des idées et des opinions, elles concourent à la vigueur du débat démocratique dans les territoires. En ce sens, leur utilité sociale, comme leur situation économique, ne peuvent être ignorées ;
- il est essentiel, pour conduire au mieux leur mission d'information, que les entreprises de presse périodique régionale s'assurent la collaboration de salariés régulièrement formés ;
- l'apparition, dans les définitions de postes, d'échelons nouveaux assortis d'une reconnaissance des compétences et des responsabilités témoigne d'une réelle volonté paritaire de prise en considération de l'évolution des métiers ;
- en particulier, la formation des salariés tout au long de leur carrière doit leur permettre d'acquérir des compétences toujours actualisées, et constitue, par là même, un gage d'efficacité pour les éditeurs dans un contexte médiatique en constante évolution ;
- pour mener à bien ces politiques de formation pour l'ensemble de leurs salariés, les entreprises de presse périodique régionale rechercheront, dans la mesure du possible, les opportunités de définition de projets collectifs au sein de la branche, afin de mutualiser les moyens et de trouver des abondements à leurs plans de formation ;
- dans l'esprit qui a présidé à la négociation du présent accord, une négociation s'ouvrira pour déterminer les objectifs et les moyens de mise en œuvre de formations adaptées aux besoins des salariés de la branche.

Aussi, et pour contribuer à faire de ces nouvelles classifications un levier du dialogue social d'entreprise et un outil de meilleure gestion de l'emploi et des compétences, les parties signataires se sont accordées sur les dispositions et possibilités d'interprétation suivantes, selon la taille ou l'organisation collective du travail dans l'entreprise et en fonction des compétences acquises individuellement :

- pour les postes comportant plusieurs échelons, tout salarié pourra solliciter, au plus tard au cours de sa cinquième année d'ancienneté dans l'échelon, et dans le cadre de la politique et du budget annuel de formation de l'entreprise, une formation lui permettant de se doter des compétences requises pour accéder éventuellement à l'échelon supérieur ;
- les seuils quantitatifs indiqués dans certaines définitions de postes, notamment de journalistes (ex : «son autorité doit s'exercer au minimum sur un (ou deux) journaliste(s) à temps plein») peuvent être interprétés, par l'entreprise, dans un sens favorable au salarié considéré.

Enfin et compte tenu de la complexité et des incidences qu'aura l'application de ces nouvelles classifications et grilles de salaires, les parties signataires adoptent les modalités d'application suivantes :

- la mise en œuvre effective de ces nouvelles dispositions par les entreprises adhérentes de la Fédération de la Presse Périodique régionale s'effectuera au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 2002 ;
- la prochaine négociation salariale de branche aura lieu en décembre 2002, pour évaluer les conditions d'application des nouvelles dispositions, ainsi que la politique salariale pour l'année 2003 ;
- en cas de difficulté d'application relative à la mise en place des nouvelles classifications dans les entreprises adhérentes de la FPPR, les parties signataires reconnaissent la nécessité de constituer une commission de suivi paritaire, chargée d'examiner les différends éventuels qui lui seraient soumis, pour tenter d'y apporter une solution

---

amiable. Cette commission pourra être saisie pendant toute la durée de mise en place du présent accord, et au-delà du délai limite d'application, pendant une durée de six mois ;

— conformément à une pratique constante, la revalorisation conventionnelle des salaires de base, introduite par les nouvelles grilles de salaire, est sans effet sur les salaires réels pratiqués en entreprise de montant supérieur ou égal à ces nouveaux minima.

Cette disposition conventionnelle de branche ne porte pas préjudice aux éventuels usages et accords d'entreprise plus favorables.

## **Définitions des postes de journalistes**

### **112 - Journaliste stagiaire du 1<sup>er</sup> au 12<sup>ème</sup> mois**

journaliste entrant dans la profession.

### **115 - Journaliste stagiaire du 13<sup>ème</sup> au 24<sup>ème</sup> mois**

Échelon automatiquement attribué aux journalistes entrant dans la profession et diplômés d'une école reconnue par la Convention Collective des Journalistes ou issus de la filière « localiers » de la PHR.

### **120 - Reporter photo 1<sup>er</sup> échelon**

Chargé essentiellement de reportages photographiques, d'illustrations d'enquêtes. Il est capable d'accompagner les photos de légendes originales.

### **125 - Secrétaire de rédaction 1<sup>er</sup> échelon**

Assemble et révisé les différents éléments à publier, assume la mise en forme du journal (hiérarchisation éditoriale, choix des illustrations et des titres, élaboration de la maquette) en liaison avec sa hiérarchie.

### **125 - journaliste polyvalent 1<sup>er</sup> échelon**

Journaliste assurant des reportages locaux et régionaux, les photos et du secrétariat de rédaction.

### **130 - Secrétaire de rédaction multimédia 1<sup>er</sup> échelon**

Assemble et révisé les différents éléments à publier, assume la mise en forme du journal et/ ou des éditions multimédias (hiérarchisation éditoriale, choix des illustrations, élaboration de la maquette) en liaison avec sa hiérarchie.

### **130 - Reporter photo 2<sup>ème</sup> échelon**

Chargé essentiellement de reportages photographiques, d'illustrations d'enquêtes. Il est capable d'accompagner les photos de légendes originales ou de courts textes. Il peut assurer le travail de laboratoire et de numérisation.

### **135 - Journaliste polyvalent 2<sup>ème</sup> échelon**

Justifiant d'une compétence professionnelle reconnue, il assure les reportages locaux et régionaux, les photos et le secrétariat de rédaction de son secteur ou d'un secteur différent en cas de remplacements ponctuels (maladie, congés payés, etc.). Il anime également un réseau de correspondants locaux.

### **135 - Rédacteur détaché**

Journaliste couvrant seul les manifestations ou événements de son secteur de rédaction et fournissant les photos et légendes de ses articles. Il assure le secrétariat de rédaction de son secteur.

### **135 - Secrétaire de rédaction 2<sup>ème</sup> échelon**

Titre attribué au secrétaire de rédaction justifiant d'une compétence professionnelle reconnue. Il révisé notamment les titres, chapos, légendes du journal.

### **140 - 1<sup>er</sup> secrétaire de rédaction**

Secrétaire de rédaction qui prend le titre de premier secrétaire de rédaction lorsqu'il a autorité sur un secrétaire de rédaction au moins.

### **140 - Secrétaire de rédaction multimédia 2<sup>ème</sup> échelon**

Titre attribué au secrétaire de rédaction multimédia justifiant d'une compétence professionnelle reconnue,

### **145 - Chef de service ou d'agence**

Journaliste qui, outre sa contribution à la production éditoriale (au niveau du journaliste polyvalent 3<sup>ème</sup> échelon), a la responsabilité d'un service (ou d'une rubrique importante) ou d'une agence décentralisée où il représente le journal. Sous l'autorité de sa hiérarchie, il assume l'animation et l'organisation de son service ou de son agence. Il a également la responsabilité fonctionnelle de son réseau de correspondants locaux.

### **145 - Journaliste polyvalent 3<sup>ème</sup> échelon**

Journaliste assurant les reportages locaux et régionaux, les photos et le secrétariat de rédaction, et justifiant d'une compétence professionnelle reconnue. Son autorité doit s'exercer, au minimum, sur un journaliste à plein temps. Il a la charge de son réseau de correspondants locaux.

---

## **150 - Chef d'édition(s)**

Sous l'autorité du rédacteur en chef, ce journaliste qui, outre sa contribution à la production éditoriale (au niveau du journaliste polyvalent 3<sup>ème</sup> échelon) a la responsabilité d'une ou de plusieurs éditions du journal. Suivant les directives de sa hiérarchie, il assume le choix du contenu éditorial (textes, photos), l'animation et la coordination de l'équipe placée sous son autorité. Il a également la responsabilité fonctionnelle de son réseau de correspondants locaux.

## **150 - Secrétaire général de la rédaction**

Assure l'animation et la liaison des divers services rédactionnels, suivant les directives de la rédaction en chef ou du directeur. Il assume l'organisation du processus de production, le contrôle et le respect des horaires de bouclage du journal. Il peut suppléer temporairement le rédacteur en chef en l'absence d'un rédacteur en chef adjoint. Son autorité doit s'exercer au minimum sur un secrétaire de rédaction.

## **175 - Rédacteur en chef adjoint**

Assiste et supplée le rédacteur en chef ou le directeur lorsque celui-ci assume les fonctions de rédacteur en chef. Les fonctions de rédacteur en chef adjoint impliquent une autorité sur un minimum de deux journalistes à plein temps.

## **190 - Rédacteur en chef**

Est responsable, sous l'autorité du directeur, de la conception et de la réalisation du journal et des éditions multi-médias. Il a autorité sur l'ensemble de la rédaction

(journalistes mensualisés et rémunérés à la pige, collaborateurs occasionnels). Les fonctions de rédacteur en chef impliquent une autorité sur un minimum de deux journalistes à plein temps.

# **Radiodiffusion**

## **Accord du 5 décembre 2008**

[Étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 25 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

1. Le présent accord complète les dispositions de la convention collective étendue des journalistes applicable aux journalistes professionnels, tels qu'ils sont définis à l'article L. 7111-3, 4 et 5 du code du travail.

Les entreprises auxquelles s'appliquent le présent accord sont celles entrant dans le champ d'application de la convention collective de la radiodiffusion.

2. Le présent accord fixe les rémunérations minimales applicables aux journalistes professionnels occupant les fonctions définies dans les types de services de radiodiffusion qui les emploient. Les salaires minimum s'appliquent dans les conditions fixées à l'article 22 de la convention collective nationale des journalistes et au présent accord.

3. Le présent accord entre en vigueur au premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de sa décision d'extension (ou le jour même si cette décision est publiée le premier jour du mois). Les signataires de cet accord visent par conséquent expressément l'obtention d'une décision d'extension de cet accord, en raison même de cette modalité d'entrée en vigueur convenue entre eux. Les signataires s'engagent à soutenir la demande d'extension qui sera déposée par la plus diligente des parties signataires.

4. Les dispositions du présent accord se substituent purement et simplement, à compter de son entrée en vigueur, aux dispositions de l'accord du 6 juillet 1999, étendu par arrêté du 2 mars 2000 et applicable aux journalistes employés par les entreprises de radiodiffusion privées dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion. La décision d'extension du présent accord entraînera donc la cessation de tout effet de l'accord du 6 juillet 1999 et de son extension du 2 mars 2000 pour toute période d'emploi postérieure à l'entrée en vigueur du présent accord.

5. L'application du présent accord peut avoir pour effet d'entraîner une modification de la classification d'un salarié en termes de fonction, d'échelon, de coefficient ou d'élément composant la rémunération. Il est toutefois précisé que l'application du présent accord ne peut avoir pour effet d'entraîner la diminution du salaire brut réel d'un salarié précédemment employé aux conditions de l'accord du 6 juillet 1999. En outre les dispositions du présent accord s'appliquent sans porter atteinte aux dispositions plus avantageuses pour les salariés contenues dans un accord spécifique, un accord d'entreprise, ou dans les usages.

6. La Commission Nationale de Conciliation et d'Interprétation et la Délégation régionale paritaire telles que prévues au titre II de l'accord du 11 avril 1996 de la Convention Collective Nationale de la Radiodiffusion sont compétentes pour traiter des difficultés d'application du présent accord, sans préjudice des dispositions prévues par la Convention Collective Nationale des Journalistes. Lorsqu'elles sont réunies pour traiter des questions ayant trait aux journalistes professionnels, les représentants des salariés dans cette Commission et ces Délégations sont désignés par les organisations syndicales de journalistes signataires du présent accord.

7. Le présent accord comporte en annexe I une définition des fonctions de journalistes dans la branche, en annexe II une grille de qualification et de rémunération et en annexe III un barème minimum des piges applicables dans



---

la branche pour la rémunération à la pige des journalistes professionnels. Ces annexes I, II, et III sont parties intégrantes indissociables du présent accord, elles seront soumises à l'extension et entreranno en vigueur simultanément au présent accord.

8. Le présent accord étend aux salaires des journalistes employés par les entreprises situées dans son champ d'application la contribution sur les salaires, à la charge des entreprises, instaurée par l'avant dernier paragraphe de l'article 2-3 de la convention collective nationale de la radiodiffusion.

## **Annexe I - Définition des fonctions des journalistes professionnels dans la branche radiodiffusion (radios privées)**

**Stagiaire non diplômé(e) (1<sup>ère</sup> année) :** journaliste, non diplômé(e) d'une école reconnue par la profession, effectuant sa première année de stage dans la profession.

**Stagiaire non diplômé(e) (1<sup>ère</sup> année) avec expérience antenne radio :** journaliste non diplômé(e) d'une école reconnue par la profession, ayant exercé précédemment un emploi antenne radio d'une durée minimum d'un an autre que journaliste (animation, réalisation, production).

**Stagiaire diplômé(e) ou stagiaire non diplômé 2<sup>o</sup> année :** journaliste débutant(e) diplômé(e) d'une école reconnue par la profession, ou journaliste non diplômé(e) effectuant sa deuxième année de stage dans la profession.

**Reporter-rédacteur(trice)-présentateur(trice) :** journaliste qui réalise des recherches d'informations et des reportages à l'extérieur, et/ou rédige et effectue le montage des sujets, et/ou rédige et présente les journaux.

La progression entre les échelons est déterminée par l'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte).

**Coordinateur(trice) de la rédaction :** journaliste qui assure, sous l'autorité de la direction ou du rédacteur en chef, la coordination des activités de plusieurs journalistes, permanents ou pigistes, et/ou remplit également les fonctions de reporter-rédacteur-présentateur, ou certaines de ses fonctions.

La progression entre les échelons est déterminée par l'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte).

**Rédacteur(trice) en chef :** journaliste responsable, sous l'autorité de la direction, de la conception et de la réalisation de l'ensemble des journaux, magazines et programmes journalistiques produits pour l'antenne. A autorité sur l'ensemble des journalistes et personnels de la rédaction.

La progression entre les échelons est déterminée par l'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte).

## **Annexe II - Grille de qualification et rémunération des fonctions des journalistes dans la branche radiodiffusion (radios privées)**

### 1) Définition des types de radio

Pour tenir compte des différences entre les métiers exercés dans les entreprises de radio, des types des services de radio sont définis pour l'application du présent accord. Ces types différenciés se réfèrent à la classification des catégories de radios privées établie par le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel et dans lesquelles sont délivrées leurs autorisations (catégories CSA de A à E) ainsi qu'à la population desservie en diffusion hertzienne terrestre.

9. Type 1 : les services indépendants de proximité : les services autorisés en catégories A et B,

10. Type 2 :

— les services décrochant sur un réseau national (de catégorie D et E) : les services réalisant le programme, la promotion, la commercialisation de proximité d'un ou plusieurs réseaux nationaux, ceci concernant les services autorisés en catégorie C, sauf ceux qui assurent la tête d'un réseau national dont la population desservie en mode de diffusion hertzienne terrestre est supérieure à 30 millions d'habitants,

— les services constituant des réseaux de catégorie D et E dont la population desservie en mode de diffusion hertzienne terrestre est inférieure à 30 millions d'habitants.

11. Type 3 : les services nationaux : les services assurant la tête d'un réseau national de radio, dès lors que la population desservie en diffusion hertzienne terrestre dépasse 30 millions d'habitants, quelle que soit leur catégorie CSA.

La population desservie en diffusion hertzienne terrestre est définie selon les normes de champ et outils retenus par le CSA.

Les services qui ne sont pas rattachés à une de ces définitions, parce qu'ils ne relèveraient pas d'un régime d'autorisation ou parce qu'ils seraient autorisés dans une catégories spécifique ou nouvelle (radios d'autoroute et radios temporaires par exemple) seront assimilées à la typologie de radio correspondant à l'étendue géographique du service délivré.

En cas de difficulté pour classer une entreprise de radio selon ces critères, la Commission Nationale de Conciliation et d'Interprétation pourra être saisie pour avis par toute organisation signataire et par toute organisation syndicale représentative de salariés.

## 2) Valeurs des points

Les valeurs de point sont de 11,01 € jusqu'à l'indice 120 compris (point A) et de 9,57 € à partir de l'indice 121 (point B).

Les valeurs de points évolueront par avenants négociés dans le cadre de la Commission Mixte Paritaire de la Radio-diffusion élargie aux journalistes.

Ces rémunérations minimales s'appliquent pour un emploi à plein temps et incluent le cas échéant les avantages en nature (notamment : mise à disposition permanente d'une voiture, logement, électricité, etc.) déclarés et imputés sur le salaire brut.

## 3) Majoration expression bilingue à l'antenne

Les journalistes dont la fonction implique une expression bilingue à l'antenne, bénéficient d'une majoration de la rémunération minimum de 5 points B.

## 4) Modalités d'application transitoires des mesures d'ancienneté

La mise en application des mesures d'ancienneté sera progressive, selon le calendrier suivant :

- Application des mesures d'ancienneté 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> échelons : date d'entrée en vigueur du présent accord.
- Application des mesures d'ancienneté 3<sup>o</sup> échelon : 12 mois après la date d'entrée en vigueur du présent accord.

## 5) Grille de classification des fonctions

Pour la définitions des fonctions, voir l'annexe I du présent accord.

Points	Journaliste stagiaire	Rémunération minimale
120	Non diplômé - 1 <sup>ère</sup> année	1 321,20
	Non diplômé - 1 <sup>ère</sup> année avec expérience antenne radio	
133	radio Type 3	1 445,61
123	radio Types 1 et 2	1 349,91
	Diplômé ou 2 <sup>ème</sup> année	
137	radio Type 3	1 483,89
127	radio Types 1 et 2	1 388,19

Points	Reporter-Rédacteur-Présentateur	Rémunération minimale
	Jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte) : 1 <sup>er</sup> échelon	
160	radio Type 3	1 704,00
141	radio Type 2	1 522,17
131	radio Type 1	1 426,47
	Entre plus de 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte) : 2 <sup>ème</sup> échelon	
165	radio Type 3	1 751,85
147	radio Type 2	1 579,59
137	radio Type 1	1 483,89
	Après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte) : 3 <sup>ème</sup> échelon	

Points	Reporter-Rédacteur-Présentateur	Rémunération minimale
170	radio Type 3	1 799,70
160	radio Type 2	1 704,00
150	radio Type 1	1 608,30
	(à l'initiative de l'employeur) 4 <sup>ème</sup> échelon	
180	radio Type 3	1 895,40
170	radio Type 2	1 799,70
160	radio Type 1	1 704,00

Points	Coordinateur de la rédaction	Rémunération minimale
	Jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte) : 1 <sup>er</sup> échelon	
189	radio Type 3	1 981,53
179	radio Type 2	1 885,83
169	radio Type 1	1 790,13
	Entre plus de 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte) 2 <sup>ème</sup> échelon	
195	radio Type 3	2 038,95
185	radio Type 2	1 943,25
175	radio Type 1	1 847,55
	Après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte) : 3 <sup>ème</sup> échelon	
200	radio Type 3	2 086,80
190	radio Type 2	1 991,10
180	radio Type 1	1 895,40
	(à l'initiative de l'employeur) 4 <sup>ème</sup> échelon	
205	radio Type 3	2 134,65
195	radio Type 2	2 038,95
185	radio Type 1	1 943,25

Points	Rédacteur en chef	Rémunération minimale
	Jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte) : 1 <sup>er</sup> échelon	
215	radio Type 3	2 230,35
195	radio Type 2	2 038,95
185	radio Type 1	1 943,25

Points	Rédacteur en chef	Rémunération minimale
	Entre plus de 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte) 2 <sup>ème</sup> échelon	
225	radio Type 3	2 326,05
210	radio Type 2	2 182,50
200	radio Type 1	2 086,80
	Après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte) : 3 <sup>ème</sup> échelon	
235	radio Type 3	2 421,75
220	radio Type 2	2 278,20
210	radio Type 1	2 182,50
	(à l'initiative de l'employeur) 4 <sup>ème</sup> échelon	
250	radio Type 3	2 565,30
230	radio Type 2	2 373,90
220	radio Type 1	2 278,20

### Rappel de quelques dispositions de la convention collective nationale des journalistes.

Les rémunérations minima, telles que définies à la présente annexe, sont majorées notamment :

**12.** du 13<sup>ème</sup> mois, comme institué à l'article 25

**13.** des primes d'ancienneté, suivant l'ancienneté en qualité de journaliste professionnel dans l'entreprise et dans la profession, comme instituées à l'article 23, qui se cumulent le cas échéant avec l'effet des échelons instaurés au présent accord.

## Annexe III - Barème minimum des piges dans la branche «Radiodiffusion» (radios privées)

Ces rémunérations minimales s'appliquent pour la rémunération à la pige des journalistes professionnels tels qu'ils sont définis à l'article L. 7111-3, 4 et 5 du code du travail.

Les correspondants locaux qui ne remplissent pas les conditions prévues ne sont pas concernés par ce barème.

La valeur de point retenue pour l'application des minimum de piges est celle du point A fixée dans le barème des salaires de la radiodiffusion, et évolue dans les mêmes conditions.

Pour les définitions des types de radio, voir l'annexe II du présent accord.

### I) Document sonore

Commandé ou accepté, diffusé ou non (pour chaque document) :

**14.** Pour une radio de Types 1 et 2 : 3 points

**15.** Pour une radio de Type 3 : 5 points

### II) Vacation

— Vacation de présentation : un ou plusieurs journaux, présentés sur une amplitude inférieure à 6 heures, la vacation peut inclure également du reportage :

**16.** Pour une radio de Types 1 et 2 : 6 points

**17.** Pour une radio de Type 3 : 8 points

— Journée de présentation et/ou consacrée à des reportages (amplitude égale ou supérieure à 6 heures) :

**18.** Pour une radio de Types 1 et 2 : 10 points

**19.** Pour une radio de Type 3 : 12 points

\* Le présent barème minimum est majoré des Congés Payés sur la base du dixième de la rémunération suivant

---

l'article 31 de la convention collective des journalistes.

\* Le treizième mois est versé aux conditions fixées à l'article 25 de la convention collective des journalistes.

Les congés payés et le 13<sup>e</sup> mois peuvent être payés par l'employeur à l'occasion de chaque pigue, ou chaque mois. Ces éléments doivent apparaître sur le bulletin de salaire.

## **Agences de presse**

### **Accord du 3 juillet 2019**

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020 pour les entreprises adhérentes et à compter du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2020 pour les entreprises non adhérentes]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FFAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT.

*Mod. par Avenant n° 1, 11 oct. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020 pour les entreprises adhérentes et à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FFAF.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

CFDT.

*Mod. par Avenant n° 2, 8 déc. 2022, étendu par arr. 7 mars 2023, JO 31 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> déc. 2022, pour les entreprises adhérentes et à compter du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

FFAP.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

F3C CFDT ;

SNJ.

## **Préambule**

En novembre 2016, les partenaires sociaux représentatifs dans la convention collective des journalistes, appliquée à la branche des agences de presse, ont engagé des négociations visant à réviser les classifications et les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des agences de presse, afin de les mettre en conformité avec les différentes évolutions légales et professionnelles (qu'il s'agisse de l'activité d'agence de presse ou du métier de journaliste).

Cette négociation visait également à définir un barème minimum de piges pour les journalistes professionnels rémunérés à la pigue par une agence de presse.

## **Chapitre 1**

### **Dispositions générales**

#### **Article 1er**

##### **Champ d'application**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 22 de la convention collective nationale des journalistes du 1<sup>er</sup> novembre 1975 (refondue le 27 octobre 1987) (IDCC : 1480).

Le présent accord s'applique aux rapports entre les journalistes professionnels tels que définis aux articles L. 7111-3 et suivants du Code du travail, et leurs employeurs, dans les entreprises qui ont pour activité principale la collecte, le traitement, la synthèse, la mise en forme et la fourniture à titre professionnel de tous éléments d'informations écrites, photographiques et/ou audiovisuelles ayant fait l'objet sous leur propre responsabilité d'un traitement jour-

---

nalistique, à des entreprises éditrices de publications de presse, à des éditeurs de services de communication au public par voie électronique, et à des agences de presse ; notamment :

- Les entreprises inscrites sur une liste établie par arrêté conjoint des ministres chargés de la communication et du budget, pris sur proposition de la Commission Paritaire des Publications et Agences de Presse (CPPAP) ;
- Les entreprises ayant une telle activité principale et relevant du code 63.91Z de la nomenclature NAF.

Le présent accord se substitue purement et simplement à tous les accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet (classifications, salaires minima, barèmes de piges pour les journalistes d'agences de presse).

## **Article 2**

### **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord et ses annexes seront déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, à la Direction des relations du travail.

## **Article 3**

### **Extension**

En vue de l'extension du présent accord et de ses annexes, à l'ensemble du champ d'application défini à l'article 1, 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 4**

### **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 des agences de presse étant composée à une très large majorité de petites et très petites entreprises, le présent avenant 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.

## **Article 5**

### **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur :

- Le 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle signataire représentative de la branche des agences de presse ;
- À partir du jour de la publication d'un arrêté d'extension au Journal officiel de la République française, pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## **Chapitre 2**

### **Dispositions relatives aux journalistes permanents**

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

## **Article 6**

### **Classification et emplois repères**

Les signataires du présent accord ont établi la classification des emplois repères occupés par les journalistes des agences de presse. Cette classification comprend huit groupes de qualification (groupe 1 à groupe 8) à partir desquels ont été positionnés les emplois repères, au regard de critères définis pour chacun de ces groupes.

### **6.1**

#### **Positionnement**

Le positionnement des emplois repères dans la classification figure en annexe 1 du présent accord. Les critères des huit groupes de qualification sont définis en annexe 2 du présent accord.

Les agences de presse s'engagent à respecter les règles suivantes :

- Tout journaliste doit être positionné sur le groupe de la fonction qu'il occupe effectivement, même en cas d'entrée récente dans la profession ;
- Le groupe 1 est réservé aux journalistes débutants. La durée maximale de positionnement sur le groupe 1 est fixée à :
  - 1 an à compter du 1<sup>er</sup> jour d'exécution du contrat de travail, si le journaliste est issu d'un des cursus reconnus par la CPNEJ;

---

— 2 ans à compter du 1<sup>er</sup> jour d'exécution du contrat de travail, si le journaliste n'est pas issu d'un des cursus reconnus par la CPNEJ.

— Tout journaliste titulaire, au sens de l'article 13 alinéa 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de travail des journalistes, doit être positionné au minimum sur le groupe 2. La durée maximale de positionnement sur le groupe 2 «junior» est fixée à 5 ans.

## **6.2 Emploi repère**

Une définition de chaque emploi repère figure en annexe 3. Il est précisé que si les emplois repères sont décrits au masculin, tous peuvent l'être au féminin.

L'emploi repère est un exemple d'emploi élaboré à partir de tâches et d'activités répertoriées auprès d'entreprises de la branche des agences de presse. Selon les organisations de travail et les caractéristiques de l'entreprise, la définition contractuelle de l'emploi occupé effectivement par chaque journaliste peut être composée de tout ou partie des tâches et activités recensées dans la définition de l'emploi repère fixée par le présent accord.

## **6.3 Évolution professionnelle**

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

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

## **6.4 Conciliation**

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

## **Article 7 Salaires minima conventionnels**

*Mod. par Avenant n° 1, 11 oct. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020 pour les entreprises adhérentes et à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FFAF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT.*

À chacun des huit groupes de qualification de la classification, est attaché un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois).

Les salaires mensuels bruts minima garantis pour les journalistes des agences de presse figurent en annexe 4 du présent accord.

Ce salaire mensuel brut minimum garanti exclut les primes d'ancienneté, le 13<sup>ème</sup> mois, ainsi que tout éventuel complément de salaire.

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

Il est rappelé le principe «à travail égal, salaire égal» qui oblige l'employeur à assurer la même rémunération aux salariés exerçant un même travail ou un travail de valeur égale dans l'entreprise, sauf à le justifier par un ou plusieurs critères objectifs et pertinents étrangers à toute discrimination.

---

## 7.1 Mesure transitoire

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, l'annexe 4 est d'application immédiate pour toutes les agences de presse, à l'exception des agences de presse audiovisuelles qui bénéficient de mesures transitoires spécifiques exposées ci-après à l'article 7.2.

Cependant, dans l'hypothèse où une agence (non audiovisuelle) constate, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, une augmentation du salaire mensuel brut d'un de ses journalistes d'au moins 4,00 %, les signataires du présent accord autorisent l'agence à appliquer cette augmentation sur trois ans, en versant obligatoirement un tiers de l'augmentation dès la première année, et de façon à atteindre le salaire mensuel brut minimum garanti fixé par l'annexe 4 au plus tard 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord.

Cette faculté n'est toutefois pas ouverte pour les journalistes positionnés sur le groupe 1 de la classification qui bénéficient donc, dès l'entrée en vigueur du présent accord, du salaire mensuel brut minimum garanti pour le groupe 1, fixé par l'annexe 4.

## 7.2 Mesures transitoires spécifiques aux agences de presse audiovisuelles<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> (Avenant n° 1, 11 oct. 2019, étendu) Par agence de presse audiovisuelle, on entend toute entreprise entrant le champ d'application du présent accord qui fournit des éléments d'information associant à la fois le son et l'image, majoritairement à des services de télévision au sens de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986.

Pour les 4 premières années qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, les agences de presse audiovisuelles sont soumises à des salaires mensuels bruts minima garantis spécifiques. Ils figurent en annexe 6 du présent accord.

Cette annexe 6 a une durée déterminée de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. À l'issue de cette période, les agences de presse audiovisuelles sont soumises à l'annexe 4, au même titre que l'ensemble des agences de presse.

## Article 8 Primes d'ancienneté

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

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

## Chapitre 3 Dispositions relatives aux journalistes rémunérés à la pigne

Les dispositions du présent chapitre sont applicables exclusivement aux journalistes rémunérés à la pigne, dits aussi «journalistes pigistes».

## Article 9 Collaborations des journalistes pigistes d'agences de presse

De façon générale, le journaliste d'agence de presse employé à titre occasionnel, dit «journaliste pigiste», n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'agence de presse avec laquelle il collabore, et n'a que pour obligation de fournir une production dans les formes et délais prévus par l'employeur.

De façon spéciale, les signataires du présent accord reconnaissent que :

- Le journaliste pigiste employé par une agence de presse photographique peut être embauché à la demi-journée ou à la journée afin de fournir une production dans les formes et délais prévus par l'agence ;
- Le journaliste pigiste employé par une agence de presse écrite peut être embauché à l'acte pour la fourniture d'une production, dans les formes et délais prévus par l'agence ;
- Le journaliste pigiste employé par une agence de presse radio, peut être embauché :
  - Soit à l'acte pour la fourniture d'une production, dans les formes et délais prévus par l'agence ;
  - Soit à la journée afin de fournir une production dans les formes et délais prévus par l'agence ;
- Le journaliste pigiste employé par une agence de presse audiovisuelle, peut être embauché à la journée afin de fournir une production dans les formes et délais prévus par l'agence.

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



---

à la convention par les parties.

Les signataires du présent accord reconnaissent l'usage constant dans la branche des agences de presse de recourir au journaliste pigiste pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, en raison de la nature de l'activité d'agence de presse conditionnée au caractère imprévisible de l'information, et en raison du caractère par nature temporaire de l'emploi de journaliste pigiste travaillant simultanément pour plusieurs entreprises de presse et agences de presse.

#### **Article 10** **Rémunération des journalistes pigistes d'agences de presse**

La pige doit être rémunérée dès lors qu'elle a été commandée par l'agence de presse, peu importe que la production soit finalement fournie ou non par l'agence à son client.

La pige est payée en salaire.

Le barème minimum de piges brutes des journalistes des agences de presse figure en annexe 5 du présent accord. Il est précisé que :

- Chaque agence de presse doit respecter le barème, peu importe que le journaliste soit stagiaire ou titulaire, au sens de l'article 13 alinéa 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de travail des journalistes ;
- Chaque montant minimum de pige brute s'entend avant prime d'ancienneté, avant congés payés et avant treizième mois.

#### **Article 11** **Prime d'ancienneté des journalistes pigistes**

Les signataires du présent accord rappellent que la prime d'ancienneté du journaliste professionnel rémunéré à la pige et titulaire de la carte d'identité nationale des journalistes professionnels, est calculée conformément aux dispositions de l'article II de l'accord du 7 novembre 2008 (étendu par arrêté du 11 octobre 2010).

La prime d'ancienneté majore la pige brute et doit apparaître de façon distincte sur le bulletin de paye.

### **Chapitre 4** **Dispositions finales**

#### **Article 12** **Suivi de l'accord**

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

- Au moins une fois par an, sur les salaires des journalistes permanents et des journalistes pigistes. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser la classification. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, il est créé une commission d'interprétation et de suivi du présent accord, dans les conditions définies ci-après.

La commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes du présent accord, et de représentants des organisations d'employeurs signataires et adhérentes du présent accord qui disposent d'un nombre de voix égal au total des voix des organisations syndicales de salariés.

#### **12.1** **Interprétation**

Les divergences qui peuvent survenir sur l'interprétation d'une disposition du présent accord peuvent être portées devant la commission.

La commission peut être saisie :

- Soit par un employeur, qui peut être représenté par l'une des organisations d'employeurs signataires et adhérentes du présent accord ;
- Soit par un salarié, soit par un représentant du personnel, représentés par l'une des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes du présent accord ;
- Soit directement par l'une des organisations d'employeurs ou de salariés signataires et adhérentes du présent accord.

La commission se réunit, sur convocation de la partie patronale, dans un délai maximum d'un mois à compter de la saisine effectuée par courrier recommandé avec avis de réception.

Un procès-verbal est rédigé. La commission peut :

- Soit rendre une décision interprétative qui s'impose à toutes les parties dès lors qu'elle a recueilli au moins les deux tiers des voix de ses membres présents ou représentés ;
- Soit, constatant la nécessité de modifier une disposition litigieuse, arrêter dans les mêmes conditions de majorité, un projet de texte qui est soumis à la procédure de révision prévue à l'article L. 2261-7 Code du travail.

## 12.2 Suivi

La commission se réunit autant que de besoin afin d'établir le bilan de l'application du présent accord.

La commission peut être saisie par l'une des organisations d'employeurs ou de salariés signataires et adhérentes du présent accord.

La commission se réunit, sur convocation de la partie patronale, dans un délai maximum d'un mois à compter de la saisine.

### Annexe 1 : Classification des emplois repères

	Production	Édition
Groupe 1 Journaliste débutant	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédacteur-reporter débutant</li> <li>- Reporter photo débutant</li> <li>- Reporter vidéo (ou JRI) débutant</li> <li>- Infographiste débutant</li> <li>- Rédacteur-reporter-présentateur débutant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Éditeur photo débutant</li> <li>- Éditeur numérique débutant</li> <li>- Rédacteur maquettiste débutant</li> <li>- Secrétaire de rédaction débutant</li> </ul>
Groupe 2 Journaliste junior	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédacteur-reporter junior</li> <li>- Reporter photo junior</li> <li>- Reporter vidéo (ou JRI) junior</li> <li>- Infographiste junior</li> <li>- Rédacteur-reporter-présentateur junior</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Éditeur photo junior</li> <li>- Éditeur numérique junior</li> <li>- Rédacteur maquettiste junior</li> <li>- Secrétaire de rédaction junior</li> </ul>
Groupe 3 Journaliste confirmé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédacteur-reporter confirmé</li> <li>- Reporter photo confirmé</li> <li>- Reporter vidéo (ou JRI) confirmé</li> <li>- Infographiste confirmé</li> <li>- Rédacteur-reporter-présentateur confirmé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Éditeur photo confirmé</li> <li>- Éditeur numérique confirmé</li> <li>- Rédacteur maquettiste confirmé</li> <li>- Secrétaire de rédaction confirmé</li> </ul>
Groupe 4 Journaliste expert	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédacteur-reporter expert</li> <li>- Reporter photo expert</li> <li>- Reporter vidéo (ou JRI) expert</li> <li>- Infographiste expert</li> <li>- Rédacteur-reporter-présentateur expert</li> <li>- Grand reporter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Éditeur photo expert</li> <li>- Éditeur numérique expert</li> <li>- Rédacteur maquettiste expert</li> <li>- Secrétaire de rédaction expert</li> </ul>
Groupe 5 Responsable de domaine et/ou d'équipe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chef de rubrique</li> <li>- Chef d'édition</li> <li>- Chef de projet éditorial</li> <li>- Chef des informations</li> <li>- Chef de service adjoint</li> <li>- Éditorialiste</li> </ul>	
Groupe 6 Management de la rédaction	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chef de service</li> <li>- Chef de bureau</li> </ul>	
Groupe 7 Rédaction en chef	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secrétaire général de la rédaction</li> <li>- Rédacteur en chef adjoint</li> </ul>	
Groupe 8 Rédacteur en chef	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédacteur en chef</li> </ul>	

### Annexe 2 : Définitions des groupes de qualification

Groupe 1 Journaliste débutant	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de formation et expérience : Titre ou diplôme* équivalent au niveau III, II ou I ; sans expérience dans la filière professionnelle.</li> <li>- Technicité, initiative et autonomie : exécuter des tâches éditoriales variées, travail contrôlé de manière systématique.</li> </ul>
Groupe 2 Journaliste junior	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de formation et expérience : Titre ou diplôme* équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience.</li> <li>- Technicité, initiative et autonomie : choisir et appliquer les méthodes et les procédures les mieux adaptées à l'activité parmi l'ensemble de celles disponibles. Traiter de façon autonome l'ensemble d'un processus dans les délais souhaités. Autocontrôle de son travail dans le cadre des procédures définies par l'agence de presse. Travail contrôlé aux étapes clefs ou sur les dossiers les plus complexes.</li> </ul>
Groupe 3 Journaliste confirmé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de formation et expérience : Titre ou diplôme* équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience.</li> <li>- Technicité, initiative et autonomie : adapter la méthodologie de travail aux problématiques rencontrées. Traiter de façon autonome l'ensemble d'un processus dans les délais souhaités. Autocontrôle de son travail dans le cadre des procédures définies par l'agence de presse.</li> </ul>
Groupe 4 Journaliste expert	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de formation et expérience : Titre ou diplôme* équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience.</li> <li>- Technicité, initiative et autonomie : maîtriser un ou plusieurs domaines ou savoir-faire spécialisés et/ou complexes. Adapter la méthodologie de travail aux problématiques rencontrées. Traiter de façon autonome l'ensemble d'un processus dans les délais souhaités. Autocontrôle de son travail dans le cadre des procédures définies par l'agence de presse</li> </ul>
Groupe 5 Responsable de domaine et/ou d'équipe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de formation et expérience : Titre ou diplôme* équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience.</li> <li>- Technicité, initiative et autonomie : gérer les ressources allouées en fonction des objectifs et résultats à atteindre. Fixer le rôle des entités ou services impliqués. Définir les objectifs d'un projet et ses modalités de réalisation. Peut contrôler ou coordonner l'avancement d'un projet déterminé. Peut également être référent dans un domaine spécialisé.</li> </ul>
Groupe 6 Management de la rédaction	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de formation et/ou expérience : Titre ou diplôme* équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience.</li> <li>- Technicité, initiative, autonomie : proposer l'organisation des ressources et la mise en œuvre de la politique éditoriale. Être associé aux réflexions stratégiques et négocier le cadre de sa mission et les moyens nécessaires. Effectuer des arbitrages dans son domaine.</li> </ul>
Groupe 7 Rédaction en chef	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de formation et/ou expérience : Titre ou diplôme* équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience.</li> <li>- Technicité, initiative, autonomie : définir la mise en œuvre de la politique éditoriale et l'allocation des ressources. Superviser l'ensemble des équipes éditoriales. Être à l'initiative des réflexions stratégiques sur l'évolution de l'agence de presse.</li> </ul>
Groupe 8 Rédacteur en chef	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de formation et/ou expérience : Titre ou diplôme* équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience.</li> <li>- Technicité, initiative, autonomie : définir la mise en œuvre de la politique éditoriale et l'allocation des ressources. Superviser l'ensemble des équipes éditoriales. Être à l'initiative des réflexions stratégiques sur l'évolution de l'agence de presse.</li> </ul>
* Acquis par la formation initiale, la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience.	

### Annexe 3 : Définitions des emplois repères

Production	Rédacteur-reporter	Collecte, choisit, vérifie des informations diverses de toutes sources pour leur donner une forme journalistique (dépêches, articles, interviews, comptes rendus...). Peut proposer ses propres sujets. Pour les groupes 3 et 4 : peut assurer la relecture de ces contributions.
	Reporter photo	Assure la prise de vues destinées à paraître soit seules avec une légende, soit en accompagnement d'un article. Peut proposer ses propres sujets.
	Rédacteur-reporter-présentateur	Collecte, choisit, vérifie des informations diverses de toutes provenances pour leur donner une forme audiovisuelle. Peut proposer ses propres sujets. Peut assurer la présentation des journaux.
	Reporter vidéo/JRI	Mène un travail d'enquête, cale les interviews. Assure ses prises de vues et de sons. Peut assurer le montage. Peut également assurer la rédaction du commentaire. Peut proposer ses propres sujets.
	Infographiste	Traduit par la représentation visuelle les faits d'informations après en avoir éventuellement vérifié la source. Peut rédiger les textes de commentaire et d'analyse.
	Grand reporter	Reporter expérimenté, ayant une connaissance détaillée de son sujet et apte à assurer la couverture de tout événement. Effectue des enquêtes et reportages approfondis sous la responsabilité de la rédaction en chef. Peut proposer ses propres sujets.
Édition	Éditeur photo	Collecte et sélectionne les images, en fonction de leurs qualités informatives et/ou techniques, à partir des fonds, bases et flux disponibles. Assure le légendage, l'indexation, l'optimisation, en tout ou partie, des images et les transmet vers les clients et partenaires de l'agence.
	Éditeur numérique	Gère la présence de l'agence de presse sur les réseaux sociaux. Surveille et peut répondre aux interpellations adressées à l'agence. Exerce une veille active sur les réseaux sociaux pour collecter des contributions pertinentes et vérifiées. Pour les groupes 3 et 4 : accompagne et forme les journalistes de l'agence à la bonne pratique des réseaux sociaux.
	Rédacteur maquettiste	Conçoit et/ou réalise la mise en page des informations (textes, photos, infographies...) dans le respect de la charte graphique du ou des support(s) et de la hiérarchisation de l'information. Peut intervenir sur la forme journalistique donnée aux informations.
	Secrétaire de rédaction	Prépare et assure la mise en page, en ayant la responsabilité d'une ou plusieurs pages (réalisation et transmission). Vérifie et assure la lisibilité et la compréhension des articles. Donne le bon à tirer (ou son équivalent).
Responsable de domaine et/ou d'équipe	Chef de rubrique	À la responsabilité de la couverture éditoriale d'un domaine d'activité déterminé. Peut coordonner les contributions rédactionnelles attachées à son domaine et/ou en assurer la relecture.
	Chef d'édition	Participe et prépare une émission ou une tranche d'informations. Assure la correction et le suivi de la diffusion des contenus, en coordination avec l'équipe antenne. Peut assurer la relecture des contributions.
	Chef de projet éditorial	Anime et coordonne la réalisation des sujets éditoriaux nécessitant un dispositif conséquent ou des sujets «longs». Propose un dispositif global validé par la rédaction en chef. Assure l'interface avec les différents corps de métiers. Peut assurer la relecture des contributions. Définit et suit un planning. Suit les différentes étapes jusqu'à la fourniture au client.
	Chef des informations	Centralise l'information et en coordonne le traitement par les services concernés. Exerce, par délégation de la rédaction en chef, une responsabilité de coordination sur ces services. Peut assurer la relecture des contributions.
	Chef de service adjoint	Assiste et au besoin supplée le chef de service.
	Éditorialiste	Prend position sur des questions d'actualité.
Management de la rédaction	Chef de service	Est chargé d'organiser et de diriger le travail d'une équipe de journalistes, en fonction de l'organisation de la rédaction ou de l'agence. Assume la responsabilité de son service. Peut assurer la relecture des contributions.
	Chef de bureau	Est responsable du bon fonctionnement du bureau, et des éventuelles rédactions détachées de la zone, sur les plans rédactionnel, logistique et administratif. Est responsable du respect des règles rédactionnelles de l'agence. Peut assurer la relecture des contributions.

Rédaction en chef	Secrétaire général de la rédaction	Anime, coordonne et administre les différents services de la rédaction sous la responsabilité de la rédaction en chef. Peut assurer la relecture des contributions.
	Rédacteur en chef adjoint	Assiste et au besoin supplée le rédacteur en chef.
Rédacteur en chef		Est responsable, sous l'autorité de la direction, de la production des informations et de l'organisation de la rédaction. A autorité sur l'ensemble du personnel de la rédaction. Peut assurer la relecture des contributions. En relation étroite avec la direction, veille au respect des budgets et des délais, participe à l'élaboration des stratégies et produits éditoriaux.

## Annexe 4 : Salaires mensuels bruts minima garantis

(Voir Accord du 3 juillet 2019, Annexe 4)

## Annexe 5 - Barème minimum de piges brutes

(Voir Accord du 3 juillet 2019, Annexe 5)

## Annexe 6 : Salaires mensuels bruts minima garantis pour les agences de presse audiovisuelles - Mesures transitoires à durée déterminée

(Voir Accord du 3 juillet 2019, Annexe 6)

### Salaires

*NDLR : La plupart des accords de salaires des journalistes fixent un simple pourcentage d'augmentation qui ne se prête pas à une lecture directe. Nous les avons remplacés par le résumé ci-après, établi sur la base des informations communiquées par les signataires, qui ne fait pas partie du texte officiel de la convention collective. A l'exception des accords propres à la branche de la radiodiffusion, les accords présentés ci-après n'ont pas fait l'objet d'un arrêté d'extension et ne lient par conséquent que les employeurs adhérents.*

### Agences de Presse

### Accord du 18 janvier 2017

[Nonétendu]

Mod. par Avenant 30 juin 2018, nonétendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2018<sup>(1)</sup>

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFAP.

Syndicat(s) de salariés :

SNJ ;

SNJ CGT ;

SGJ FO ;

USJ CFDT.

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC ;

SNJ.

*Les organisations syndicales représentatives dans la convention collective nationale de travail des journalistes, ainsi que l'organisation patronale représentant les agences de presse et signataire de ladite convention collective, se sont rencontrées le 18 janvier 2017 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche (article L. 2241-1 du Code du travail) sur les salaires minima garantis pour les journalistes d'agences de presse.*

## Article 1

Les partenaires sociaux s'accordent pour revaloriser de + 0,5%, au 1<sup>er</sup> février 2017, la valeur du point de l'ensemble des barèmes de salaires minima des journalistes d'agences de presse, annexés au présent accord :

- Barème des journalistes permanents des agences photographiques;
- Barème des journalistes permanents des agences texte ;
- Barème des journalistes permanents des agences radios ;
- Barème des journalistes permanents des agences audiovisuelles (télé) ;
- Barème des journalistes rémunérés à la pige des agences radios et audiovisuelles.

## Article 2

Les partenaires sociaux s'accordent pour supprimer le coefficient 95 du barème des journalistes permanents des agences radios et de fixer les coefficients des rédacteurs stagiaires de la façon suivante :

Emploi	Coefficient
Rédacteur stagiaire - plus de 13 mois	110
Rédacteur stagiaire - du 4 <sup>ème</sup> au 12 <sup>ème</sup> mois	105
Rédacteur stagiaire - du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>ème</sup> mois	100

## Article 3

Les partenaires sociaux ont engagé, en novembre 2016, des négociations visant à réviser les classifications et salaires minima des journalistes des agences de presse, dans le cadre de l'article 22 de la convention collective des journalistes (IDCC 1480). À cet égard, ils s'attacheront à réduire les disparités entre les différents barèmes de salaires, dans le respect de l'économie générale de la branche des agences de presse et de l'économie propre à chaque famille d'agences.

## Article 4 (nouveau)

### Durée du présent accord

Mod. par Avenant 30 juin 2018, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2018<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFAP.

Syndicat(s) de salariés :

SNJ ;

SNJ CGT ;

SGJ FO ;

USJ CFDT.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Accord du 30 janvier 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2018]

Mod. par Avenant 30 juin 2018, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2018<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFAP.

Syndicat(s) de salariés :

SNJ ;

SNJ CGT ;

SGJ FO ;

USJ CFDT.

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

---

SNJ CGT ;  
SGJ FO ;  
USJ CFDT.

## **Préambule**

*Les organisations syndicales représentatives dans la convention collective nationale de travail des journalistes selon l'arrêté du 5 octobre 2017 (JO du 14 octobre 2017), ainsi que l'organisation professionnelle d'employeurs représentant les agences de presse parmi les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la convention collective nationale de travail des journalistes selon l'arrêté du 26 juillet 2017 (JO du 3 août 2017), se sont rencontrées le 26 janvier 2018 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche (article L. 2241-8 du Code du travail) pour négocier sur les salaires minima garantis pour les journalistes d'agences de presse.*

### **Article 1**

*Les partenaires sociaux s'accordent pour revaloriser de + 1,0%, au 1<sup>er</sup> février 2018, la valeur du point de l'ensemble des barèmes de salaires minima des journalistes d'agences de presse, annexés au présent accord :*

- Barème des journalistes permanents des agences de presse photographiques ;
- Barème des journalistes permanents des agences de presse écrite ;
- Barème des journalistes permanents des agences de presse radio ;
- Barème des journalistes permanents des agences de presse audiovisuelles (télé) ;
- Barème des journalistes rémunérés à la pige des agences de presse radio et audiovisuelles.

### **Article 2**

*Le présent accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> février 2018.*

### **Article 3 (nouveau) Durée du présent accord**

*Mod. par Avenant 30 juin 2018, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2018<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FFAP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*SNJ ;*

*SNJ CGT ;*

*SGJ FO ;*

*USJ CFDT.*

*Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.*

## **Accord du 3 juillet 2019**

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020 pour les entreprises adhérentes et à compter du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2020 pour les entreprises non adhérentes]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FFAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT.

*Mod. par Avenant n° 1, 11 oct. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020 pour les entreprises adhérentes et à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FFAF.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

---

CFDT.

Mod. par Avenant n° 3, 9 juill. 2024, étendu par arr. 9 sept. 2024, JO 13 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2024 pour les entreprises adhérentes et à compter du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisations patronales :

FFAP.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CGT ;

FO SGJ ;

SNJ.

Avenant n° 4, 4 juill. 2025, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2025 pour les entreprises adhérentes et à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FFAP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

SNJ ;

CFDT ;

FO.

## Préambule

En novembre 2016, les partenaires sociaux représentatifs dans la convention collective des journalistes, appliquée à la branche des agences de presse, ont engagé des négociations visant à réviser les classifications et les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des agences de presse, afin de les mettre en conformité avec les différentes évolutions légales et professionnelles (qu'il s'agisse de l'activité d'agence de presse ou du métier de journaliste).

Cette négociation visait également à définir un barème minimum de piges pour les journalistes professionnels rémunérés à la pige par une agence de presse.

## Chapitre 1 Dispositions générales

### Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 22 de la convention collective nationale des journalistes du 1<sup>er</sup> novembre 1975 (refondue le 27 octobre 1987) (IDCC : 1480).

Le présent accord s'applique aux rapports entre les journalistes professionnels tels que définis aux articles L. 7111-3 et suivants du Code du travail, et leurs employeurs, dans les entreprises qui ont pour activité principale la collecte, le traitement, la synthèse, la mise en forme et la fourniture à titre professionnel de tous éléments d'informations écrites, photographiques et/ou audiovisuelles ayant fait l'objet sous leur propre responsabilité d'un traitement journalistique, à des entreprises éditrices de publications de presse, à des éditeurs de services de communication au public par voie électronique, et à des agences de presse ; notamment :

— Les entreprises inscrites sur une liste établie par arrêté conjoint des ministres chargés de la communication et du budget, pris sur proposition de la Commission Paritaire des Publications et Agences de Presse (CPPAP) ;

— Les entreprises ayant une telle activité principale et relevant du code 63.91Z de la nomenclature NAF.

Le présent accord se substitue purement et simplement à tous les accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet (classifications, salaires minima, barèmes de piges pour les journalistes d'agences de presse).

### Article 2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord et ses annexes seront déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, à la Direction des relations du travail.



---

### **Article 3**

#### **Extension**

En vue de l'extension du présent accord et de ses annexes, à l'ensemble du champ d'application défini à l'article 1, 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 4**

#### **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 des agences de presse étant composée à une très large majorité de petites et très petites entreprises, le présent avenant 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.

### **Article 5**

#### **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur :

- Le 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle signataire représentative de la branche des agences de presse ;
- À partir du jour de la publication d'un arrêté d'extension au Journal officiel de la République française, pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## **Chapitre 2**

### **Dispositions relatives aux journalistes permanents**

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

### **Article 6**

#### **Classification et emplois repères**

Les signataires du présent accord ont établi la classification des emplois repères occupés par les journalistes des agences de presse. Cette classification comprend huit groupes de qualification (groupe 1 à groupe 8) à partir desquels ont été positionnés les emplois repères, au regard de critères définis pour chacun de ces groupes.

#### **6.1**

##### **Positionnement**

Le positionnement des emplois repères dans la classification figure en annexe 1 du présent accord. Les critères des huit groupes de qualification sont définis en annexe 2 du présent accord.

Les agences de presse s'engagent à respecter les règles suivantes :

- Tout journaliste doit être positionné sur le groupe de la fonction qu'il occupe effectivement, même en cas d'entrée récente dans la profession ;
- Le groupe 1 est réservé aux journalistes débutants. La durée maximale de positionnement sur le groupe 1 est fixée à :
  - 1 an à compter du 1<sup>er</sup> jour d'exécution du contrat de travail, si le journaliste est issu d'un des cursus reconnus par la CPNEJ;
  - 2 ans à compter du 1<sup>er</sup> jour d'exécution du contrat de travail, si le journaliste n'est pas issu d'un des cursus reconnus par la CPNEJ.
- Tout journaliste titulaire, au sens de l'article 13 alinéa 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de travail des journalistes, doit être positionné au minimum sur le groupe 2. La durée maximale de positionnement sur le groupe 2 «junior» est fixée à 5 ans.

#### **6.2**

##### **Emploi repère**

Une définition de chaque emploi repère figure en annexe 3. Il est précisé que si les emplois repères sont décrits au masculin, tous peuvent l'être au féminin.

L'emploi repère est un exemple d'emploi élaboré à partir de tâches et d'activités répertoriées auprès d'entreprises de la branche des agences de presse. Selon les organisations de travail et les caractéristiques de l'entreprise, la définition contractuelle de l'emploi occupé effectivement par chaque journaliste peut être composée de tout ou partie des tâches et activités recensées dans la définition de l'emploi repère fixée par le présent accord.

---

### 6.3

#### Évolution professionnelle

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

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

### 6.4

#### Conciliation

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

### Article 7

#### Salaires minima conventionnels

À chacun des huit groupes de qualification de la classification, est attaché un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois).

Les salaires mensuels bruts minima garantis pour les journalistes des agences de presse figurent en annexe 4 du présent accord.

Ce salaire mensuel brut minimum garanti exclut les primes d'ancienneté, le 13<sup>ème</sup> mois, ainsi que tout éventuel complément de salaire.

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

Il est rappelé le principe «à travail égal, salaire égal» qui oblige l'employeur à assurer la même rémunération aux salariés exerçant un même travail ou un travail de valeur égale dans l'entreprise, sauf à le justifier par un ou plusieurs critères objectifs et pertinents étrangers à toute discrimination.

### 7.1

#### Mesure transitoire

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, l'annexe 4 est d'application immédiate pour toutes les agences de presse, à l'exception des agences de presse audiovisuelles qui bénéficient de mesures transitoires spécifiques exposées ci-après à l'article 7.2.

Cependant, dans l'hypothèse où une agence (non audiovisuelle) constate, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, une augmentation du salaire mensuel brut d'un de ses journalistes d'au moins 4,00 %, les signataires du présent accord autorisent l'agence à appliquer cette augmentation sur trois ans, en versant obligatoirement un tiers de l'augmentation dès la première année, et de façon à atteindre le salaire mensuel brut minimum garanti fixé par l'annexe 4 au plus tard 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord.

Cette faculté n'est toutefois pas ouverte pour les journalistes positionnés sur le groupe 1 de la classification qui bénéficient donc, dès l'entrée en vigueur du présent accord, du salaire mensuel brut minimum garanti pour le groupe 1, fixé par l'annexe 4.

### 7.2

#### Mesures transitoires spécifiques aux agences de presse audiovisuelles<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Par agence de presse audiovisuelle, on entend toute entreprise entrant le champ d'application du présent accord et dont les éléments d'information associent à la fois le son et l'image.

Pour les 4 premières années qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, les agences de presse audiovisuelles sont soumises à des salaires mensuels bruts minima garantis spécifiques. Ils figurent en annexe 6 du présent accord.

Cette annexe 6 a une durée déterminée de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. À l'issue de cette période, les agences de presse audiovisuelles sont soumises à l'annexe 4, au même titre que l'ensemble des agences de presse.

---

## **Article 8**

### **Primes d'ancienneté**

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

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

## **Chapitre 3**

### **Dispositions relatives aux journalistes rémunérés à la pige**

Les dispositions du présent chapitre sont applicables exclusivement aux journalistes rémunérés à la pige, dits aussi «journalistes pigistes».

## **Article 9**

### **Collaborations des journalistes pigistes d'agences de presse**

De façon générale, le journaliste d'agence de presse employé à titre occasionnel, dit «journaliste pigiste», n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'agence de presse avec laquelle il collabore, et n'a que pour obligation de fournir une production dans les formes et délais prévus par l'employeur.

De façon spéciale, les signataires du présent accord reconnaissent que :

- Le journaliste pigiste employé par une agence de presse photographique peut être embauché à la demi-journée ou à la journée afin de fournir une production dans les formes et délais prévus par l'agence ;
- Le journaliste pigiste employé par une agence de presse écrite peut être embauché à l'acte pour la fourniture d'une production, dans les formes et délais prévus par l'agence ;
- Le journaliste pigiste employé par une agence de presse radio, peut être embauché :
  - Soit à l'acte pour la fourniture d'une production, dans les formes et délais prévus par l'agence ;
  - Soit à la journée afin de fournir une production dans les formes et délais prévus par l'agence ;
- Le journaliste pigiste employé par une agence de presse audiovisuelle, peut être embauché à la journée afin de fournir une production dans les formes et délais prévus par l'agence.

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

Les signataires du présent accord reconnaissent l'usage constant dans la branche des agences de presse de recourir au journaliste pigiste pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, en raison de la nature de l'activité d'agence de presse conditionnée au caractère imprévisible de l'information, et en raison du caractère par nature temporaire de l'emploi de journaliste pigiste travaillant simultanément pour plusieurs entreprises de presse et agences de presse.

## **Article 10**

### **Rémunération des journalistes pigistes d'agences de presse**

La pige doit être rémunérée dès lors qu'elle a été commandée par l'agence de presse, peu importe que la production soit finalement fournie ou non par l'agence à son client.

La pige est payée en salaire.

Le barème minimum de piges brutes des journalistes des agences de presse figure en annexe 5 du présent accord. Il est précisé que :

- Chaque agence de presse doit respecter le barème, peu importe que le journaliste soit stagiaire ou titulaire, au sens de l'article 13 alinéa 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de travail des journalistes ;
- Chaque montant minimum de pige brute s'entend avant prime d'ancienneté, avant congés payés et avant treizième mois.

## **Article 11**

### **Prime d'ancienneté des journalistes pigistes**

Les signataires du présent accord rappellent que la prime d'ancienneté du journaliste professionnel rémunéré à la pige et titulaire de la carte d'identité nationale des journalistes professionnels, est calculée conformément aux dispositions de l'article II de l'accord du 7 novembre 2008 (étendu par arrêté du 11 octobre 2010).

La prime d'ancienneté majore la pige brute et doit apparaître de façon distincte sur le bulletin de paye.

---

## Chapitre 4

### Dispositions finales

#### Article 12

##### Suivi de l'accord

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

- Au moins une fois par an, sur les salaires des journalistes permanents et des journalistes pigistes. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser la classification. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, il est créé une commission d'interprétation et de suivi du présent accord, dans les conditions définies ci-après.

La commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes du présent accord, et de représentants des organisations d'employeurs signataires et adhérentes du présent accord qui disposent d'un nombre de voix égal au total des voix des organisations syndicales de salariés.

#### 12.1

##### Interprétation

Les divergences qui peuvent survenir sur l'interprétation d'une disposition du présent accord peuvent être portées devant la commission.

La commission peut être saisie :

- Soit par un employeur, qui peut être représenté par l'une des organisations d'employeurs signataires et adhérentes du présent accord ;
- Soit par un salarié, soit par un représentant du personnel, représentés par l'une des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes du présent accord ;
- Soit directement par l'une des organisations d'employeurs ou de salariés signataires et adhérentes du présent accord.

La commission se réunit, sur convocation de la partie patronale, dans un délai maximum d'un mois à compter de la saisine effectuée par courrier recommandé avec avis de réception.

Un procès-verbal est rédigé. La commission peut :

- Soit rendre une décision interprétative qui s'impose à toutes les parties dès lors qu'elle a recueilli au moins les deux tiers des voix de ses membres présents ou représentés ;
- Soit, constatant la nécessité de modifier une disposition litigieuse, arrêter dans les mêmes conditions de majorité, un projet de texte qui est soumis à la procédure de révision prévue à l'article L. 2261-7 du Code du travail.

#### 12.2

##### Suivi

La commission se réunit autant que de besoin afin d'établir le bilan de l'application du présent accord.

La commission peut être saisie par l'une des organisations d'employeurs ou de salariés signataires et adhérentes du présent accord.

La commission se réunit, sur convocation de la partie patronale, dans un délai maximum d'un mois à compter de la saisine.

### Annexe 1 : Classification des emplois repères

*(Voir Accord du 3 juillet 2019, Annexe 1)*

### Annexe 2 : Définitions des groupes de qualification

*(Voir Accord du 3 juillet 2019, Annexe 2)*

### Annexe 3 : Définitions des emplois repères

*(Voir Accord du 3 juillet 2019, Annexe 3)*

### Annexe 4 : Salaires mensuels bruts minima garantis

*Mod. par Avenant n° 2, 8 déc. 2022, étendu par arr. 7 mars 2023, JO 31 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> déc.*

2022, pour les entreprises adhérentes et à compter du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FFAP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

F3C CFDT ;

SNJ.

Mod. par Avenant n° 3, 9 juill. 2024, étendu par arr. 9 sept. 2024, JO 13 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2024 pour les entreprises adhérentes et à compter du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisations patronales :

FFAP.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CGT ;

FO SGJ ;

SNJ.

Avenant n° 4, 4 juill. 2025, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2025 pour les entreprises adhérentes et à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FFAP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

SNJ ;

CFDT ;

FO.

**Salaires mensuels bruts minima garantis pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine)**

Groupe de qualification	Salaire mensuel brut minima garanti
Groupe 1	1 771 €
Groupe 2	1 973 €
Groupe 3	2 176 €
Groupe 4	2 378 €
Groupe 5	2 631 €
Groupe 6	2 884 €
Groupe 7	3 137 €
Groupe 8	3 491 €

(Avenant n° 2, 8 déc. 2022, étendu)

Groupe de Qualification	Salaire mensuel brut minima garanti
Groupe 1	1 829 €
Groupe 2	2 028 €
Groupe 3	2 226 €
Groupe 4	2 426 €
Groupe 5	2 677 €

Groupe 6	2 928 €
Groupe 7	3 179 €
Groupe 8	3 531 €

(Avenant n° 3, 9 juill. 2024, étendu)

Groupe de Qualification	Salaire mensuel brut minima garanti
Groupe 1	1890,00 €
Groupe 2	2089,00 €
Groupe 3	2281,65 €
Groupe 4	2486,65 €
Groupe 5	2730,54 €
Groupe 6	2986,56 €
Groupe 7	3226,69 €
Groupe 8	3583,97 €

(Avenant n° 4, 4 juill. 2025, non étendu)

Groupe de Qualification	Salaire mensuel brut minima garanti
Groupe 1	1 905,12 €
Groupe 2	2 105,71 €
Groupe 3	2 299,90 €
Groupe 4	2 506,54 €
Groupe 5	2 752,38 €
Groupe 6	3 010,45 €
Groupe 7	3 252,50 €
Groupe 8	3 612,64 €

## Annexe 5 - Barème minimum de piges brutes

*Mod. par* Avenant n° 3, 9 juill. 2024, étendu par arr. 9 sept. 2024, JO 13 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2024 pour les entreprises adhérentes et à compter du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

*Organisations patronales :*

FFAP.

*Syndicat(s) de salariés :*

F3C CFDT ;

CGT ;

FO SGJ ;

SNJ.

*Avenant n° 4, 4 juill. 2025, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2025 pour les entreprises adhérentes et à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes<sup>(1)</sup>*

### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

FFAP.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

### Agences de presse photographiques

Le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter photo, qui collabore avec une agence de presse photographique, peut être rémunéré à la demi-journée ou la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

- 72,10 euros bruts minimum la demi-journée ;
- 144,20 euros bruts minimum la journée.
- (Avenant n° 4, 4 juill. 2025, non étendu) 73,00 euros bruts minimum la demi-journée ;
- 146,00 euros bruts minimum la journée.

### Agences de presse écrite

Le journaliste pigiste occupant la fonction de rédacteur-reporter, qui collabore avec une agence de presse écrite, peut être rémunéré au feuillet de 1500 signes, en respectant le tarif minimum suivant :

- 58 euros bruts minimum le feuillet de 1 500 signes.
- (Avenant n° 4, 4 juill. 2025, non étendu) 60,00 euros bruts minimum le feuillet de 1 500 signes.

### Agences de presse radio

Le journaliste pigiste occupant la fonction de rédacteur/reporter/présentateur, qui collabore avec une agence de presse radio, peut être rémunéré à l'acte ou à la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

- 46,35 euros bruts minimum la fourniture d'un son ;
- 51,50 euros bruts minimum la fourniture d'un papier ;
- 103,00 euros bruts minimum la journée de journaux radio, inférieure ou égale à 6 heures de travail. Ce montant est porté à 118,45 euros bruts minimum si la journée est supérieure à 6 heures de travail.
- (Avenant n° 4, 4 juill. 2025, non étendu) 47,00 euros bruts minimum la fourniture d'un son ;
- 52,00 euros bruts minimum la fourniture d'un papier ;
- 103,82 euros bruts minimum la journée de journaux radio, inférieure ou égale à 6 heures de travail. Ce montant est porté à 119,40 euros bruts minimum si la journée est supérieure à 6 heures de travail.

Les termes «son» et «papier» peuvent faire l'objet d'une définition notamment par accord d'entreprise.

### Agences de presse audiovisuelle

Cas n° 1 : le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter vidéo ou JRI, qui collabore avec une agence de presse audiovisuelle ayant conclu avec un diffuseur audiovisuel soit un contrat de correspondance locale ou régionale, soit un contrat de fourniture d'éléments audiovisuels d'informations (EAI) relatifs à l'actualité intervenant dans une zone géographique déterminée, peut être rémunéré à la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

- 103,00 euros bruts minimum la journée ;
- 118,45 euros bruts minimum la journée, si le JRI assure également le commentaire.
- (Avenant n° 4, 4 juill. 2025, non étendu) 103,82 euros bruts minimum la journée ;
- 119,40 euros bruts minimum la journée, si le JRI assure également le commentaire.

Cas n° 2 : le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter vidéo ou JRI, qui collabore avec une agence de presse audiovisuelle qui n'entre pas dans le cas n° 11 peut être rémunéré à la journée, en respectant le tarif minimum suivant :

- 133,90 euros bruts minimum la journée.
- (Avenant n° 4, 4 juill. 2025, non étendu) 134,97 euros bruts minimum la journée.

## **Annexe 6 : Salaires mensuels bruts minima garantis pour les agences de presse audiovisuelles - Mesures transitoires à durée déterminée**

Mod. par Avenant n° 1, 11 oct. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020 pour les entreprises adhérentes et à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>

(1) *Signataires :*  
*Organisation(s) patronale(s) :*

FFAF.  
Syndicat(s) de salariés :  
CGT ;  
CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 8 déc. 2022, étendu par arr. 7 mars 2023, JO 31 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> déc. 2022, pour les entreprises adhérentes et à compter du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes<sup>(1)</sup>

(1) **Signataires :**  
Organisation(s) patronale(s) :  
FFAP.  
Syndicat(s) de salariés :  
CGT ;  
F3C CFDT ;  
SNJ.

Groupe de qualification	Emplois repères	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023
Groupe 1	Rédacteur-reporter débutant Reporter photo débutant Reporter vidéo (ou JRI) débutant Infographiste débutant Rédacteur-reporter-présentateur débutant Éditeur photo débutant Éditeur numérique débutant Rédacteur maquettiste débutant Secrétaire de rédaction débutant	1 750 € (Avenant n° 1, 11 oct. 2019, non étendu : le montant «1 750 €» et remplacé par «1 771 €»)			
Groupe 2	Rédacteur-reporter junior Reporter photo junior Reporter vidéo (ou JRI) junior Infographiste junior Rédacteur-reporter-présentateur junior Éditeur photo junior Éditeur numérique junior Rédacteur maquettiste junior	2 126 €	2 082 €	2 038 €	1 994 €
	Secrétaire de rédaction junior	2 238 €	2 166 €	2 094 €	2 022 €
Groupe 3	Rédacteur-reporter confirmé Reporter photo confirmé Reporter vidéo (ou JRI) confirmé Infographiste confirmé Rédacteur-reporter-présentateur confirmé Éditeur photo confirmé Éditeur numérique confirmé Rédacteur maquettiste confirmé	2 278 €	2 246 €	2 214 €	2 182 €
	Secrétaire de rédaction confirmé	2 503 €	2 414 €	2 326 €	2 238 €
Groupe 4	Rédacteur-reporter expert Reporter photo expert Reporter vidéo (ou JRI) expert Infographiste expert Rédacteur-reporter-présentateur expert	2 431 €	2 410 €	2 390 €	2 370 €
	Grand reporter	2 599 €	2 536 €	2 474 €	2 412 €
	Éditeur photo expert Éditeur numérique expert Rédacteur maquettiste expert	2 431 €	2 410 €	2 390 €	2 370 €
	Secrétaire de rédaction expert	3 103 €	2 915 €	2 726 €	2 538 €



Groupe de qualification	Emplois repères	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023
Groupe 5	Chef de rubrique Chef d'édition Chef de projet éditorial	3 041 €	2 930 €	2 820 €	2 710 €
	Chef des informations	3 321 €	3 141 €	2 960 €	2 780 €
	Chef de service adjoint	2 649 €	2 636 €	2 624 €	2 612 €
	Éditorialiste	4 363 €	3 922 €	3 481 €	3 041 €
Groupe 6	Chef de service Chef de bureau	3 091 €	3 030 €	2 970 €	2 910 €
Groupe 7	Secrétaire général de la rédaction	3 645 €	3 509 €	3 372 €	3 236 €
	Rédacteur en chef adjoint	3 835 €	3 651 €	3 468 €	3 284 €
Groupe 8	Rédacteur en chef	4 543 €	4 282 €	4 021 €	3 761 €

(Avenant n° 2, 8 déc. 2022, étendu)

Groupe de qualification	Emplois repères	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023
Groupe 1	Rédacteur-reporter débutant Reporter photo débutant Reporter vidéo (ou JRI) débutant Infographiste débutant Rédacteur-reporter-présentateur débutant Éditeur photo débutant Éditeur numérique débutant Rédacteur maquettiste débutant Secrétaire de rédaction débutant	1 771 €	1 771 €	1 829 €	1 829 €
Groupe 2	Rédacteur-reporter junior Reporter photo junior Reporter vidéo (ou JRI) junior Infographiste junior Rédacteur-reporter-présentateur junior Éditeur photo junior Éditeur numérique junior Rédacteur maquettiste junior	2 126 €	2 082 €	2 093 €	2 028 €
	Secrétaire de rédaction junior	2 238 €	2 166 €	2 094 €	2 028 €
Groupe 3	Rédacteur-reporter confirmé Reporter photo confirmé Reporter vidéo (ou JRI) confirmé Infographiste confirmé Rédacteur-reporter-présentateur confirmé Éditeur photo confirmé Éditeur numérique confirmé Rédacteur maquettiste confirmé	2 278 €	2 246 €	2 264 €	2 226 €

## Agences de presse photographiques

### Barème au 1<sup>er</sup> juin 2012

- Valeur du point : 15,295879 €
- Augmentation : 1 %

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	220	3 365,09 €
Secrétaire général de rédaction	180	2 753,26 €
Secrétaire de rédaction	160	2 447,34 €
Chef de service photo	160	2 447,34 €
Editeur photo	140	2 141,42 €
Reporter photo 3 <sup>e</sup> échelon	140	2 141,42 €
Rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	140	2 141,42 €
Maquettiste	130	1 968,78 €
Rédacteur polyvalent	130	1 988,46 €
Journaliste dessinateur	130	1 988,46 €
Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	130	1 988,46 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon	130	1 988,46 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 835,51 €
Rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 835,51 €
<b>Rédacteurs stagiaires</b>	<b>Coef.</b>	<b>Salaires</b>
+ de 18 mois dans l'entreprise	118	1 804,91 €
Stagiaire du 13 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> mois	115	1 759,03 €
Stagiaire du 4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	109	1 667,25 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> mois	100	1 529,59 €

**Indemnité d'appareil photo (coef. à 5) :** 76,48 €

**Prime de langue :** + 10 %

**Plan minimum de carrière :** le passage au 2<sup>e</sup> échelon des rédacteurs et reporters photo 1<sup>er</sup> échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli)

Attention : aucune rémunération brute mensuelle ne peut être inférieure au SMIC (8,71 € par heure) Le SMIC référence 169 H s'élève à 1.598,13 € brut au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## Barème au 1<sup>er</sup> janvier 2015

Valeur du point : 15,372359 euros

Augmentation : 0,5 %

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	220	3 381,92 €
Secrétaire général de rédaction	180	2 767,02 €
Secrétaire de rédaction	160	2 459,58 €
Chef de service photo	160	2 459,58 €
Editeur photo	140	2 152,13 €
Reporter photo 3 <sup>e</sup> échelon	140	2 152,13 €
Rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	140	2 152,13 €
Maquettiste	130	1 998,41 €
Rédacteur polyvalent	130	1 988,46 €

Fonctions	Coef.	Salaires
Journaliste dessinateur	130	1 988,46 €
Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	130	1 988,46 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon	130	1 988,46 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 998,41 €
Rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 988,46 €
Rédacteurs stagiaires	Coef.	Salaires
+ de 18 mois dans l'entreprise	118	1 813,94 €
Stagiaire du 13 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> mois	115	1 767,82 €
Stagiaire du 4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	109	1 675,59 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> mois	100	1 537,24 €

— Indemnité d'appareil photo (coef. à 5) : 76,86 €

— Prime de langue : + 10 %

— Plan minimum de carrière : le passage au 2<sup>e</sup> échelon des rédacteurs et reporters photo 1<sup>er</sup> échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli)

Attention : aucune rémunération brute mensuelle ne peut être inférieure au SMIC (9,61 € par heure). Le Smic référence 151,66 h s'élève à 1 457,52 € bruts mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### **Barème au 1<sup>er</sup> février 2017**

Valeur du point : 15,449220 euros

Augmentation : 0,5%

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	220	3 398,83 €
Secrétaire général de rédaction	180	2 780,86 €
Secrétaire de rédaction	160	2 471,88 €
Chef de service photo	160	2 471,88 €
Editeur photo	140	2 162,89 €
Reporter photo 3 <sup>e</sup> échelon	140	2 162,89 €
Rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	140	2 162,89 €
Maquettiste	130	2 008,40 €
Rédacteur polyvalent	130	2 008,40 €
Journaliste dessinateur	130	2 008,40 €
Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon*	130	2 008,40 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon*	130	2 008,40 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 853,91 €
Rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 853,91 €
Rédacteurs stagiaires	Coef.	Salaires
+ de 18 mois dans l'entreprise	118	1 823,01 €
Stagiaire du 13 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> mois	115	1 776,66 €
Stagiaire du 4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	109	1 683,97 €

Fonctions	Coef.	Salaires
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> mois	100	1 544,92 €
* Plan minimum de carrière : le passage au 2 <sup>ème</sup> échelon des rédacteurs et reporters-photo 1 <sup>er</sup> échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).		

Indemnité d'appareil	5	77,25 €
Prime de langue	+ 10%	

Rappel : prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes, « les barèmes minima se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante : »

Années	Dans la profession	Dans l'entreprise
5 ans	3%	2%
10 ans	6%	4%
15 ans	9%	6%
20 ans	11%	9%

### Barème au 1<sup>er</sup> février 2018

Valeur du point : 15,6037122

Majoration de + 1,0% par rapport au 1<sup>er</sup> février 2017

Emploi	Coefficient	Salaire Minima Garanti
Rédacteur en chef	250	3 900,93 €
Rédacteur en chef adjoint	225	3 510,84 €
Secrétaire général de la rédaction	205	3 198,76 €
Secrétaire de rédaction	180	2 808,67 €
Chef du service photo	180	2 808,67 €
Reporter photo - 3 <sup>ème</sup> échelon	160	2 496,59 €
Rédacteur - 3 <sup>ème</sup> échelon	160	2 496,59 €
Maquettiste	145	2 262,54 €
Rédacteur polyvalent	145	2 262,54 €
Journaliste dessinateur	145	2 262,54 €
Reporter photo - 2 <sup>ème</sup> échelon *	145	2 262,54 €
Rédacteur - 2 <sup>ème</sup> échelon *	145	2 262,54 €
Reporter photo - 1 <sup>er</sup> échelon	135	2 106,50 €
Rédacteur - 1 <sup>er</sup> échelon	135	2 106,50 €
Rédacteur stagiaire - plus de 18 mois	127,5	1 989,47 €
Rédacteur stagiaire - du 13 <sup>ème</sup> au 18 <sup>ème</sup> mois	120	1 872,45 €
Rédacteur stagiaire - du 4 <sup>ème</sup> au 12 <sup>ème</sup> mois	110	1 716,41 €

Emploi	Coefficient	Salaire Minima Garanti
Rédacteur stagiaire - du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>ème</sup> mois	100	1 560,37 €
* Plan minimum de carrière : le passage au 2 <sup>ème</sup> échelon des rédacteurs et reporters-photo 1 <sup>er</sup> échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).		

Indemnité d'appareil	5	78,02 €
Prime de langue	+ 10%	

*Rappel : Prime d'ancienneté*

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes, « les barèmes minima se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante : »

Années	Dans la profession	Dans l'entreprise
5 ans	3%	2%
10 ans	6%	4%
15 ans	9%	6%
20 ans	11%	9%

## Agences de presse texte

### Barème au 1<sup>er</sup> juin 2012

- Valeur du point : 15,295879 €
- Augmentation : 1 %

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	250	3 823,97 €
Rédacteur en chef adjoint	225	3 441,57 €
Secrétaire général de la rédaction	205	3 135,66 €
Secrétaire de rédaction	180	2 753,26 €
Chef de service photo	180	2 753,26 €
Reporter photo 3 <sup>e</sup> échelon	160	2 447,34 €
Rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	160	2 447,34 €
Maquettiste	145	2 217,90 €
Rédacteur polyvalent	145	2 217,90 €
Journaliste dessinateur	145	2 217,90 €
Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	145	2 217,90 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon	145	2 217,90 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	135	2 064,94 €
Rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon	135	2 064,94 €
<b>Rédacteurs stagiaires</b>	<b>Coef.</b>	<b>Salaires</b>
+ de 18 mois dans l'entreprise	128	1 950,22 €

Fonctions	Coef.	Salaires
Stagiaire du 13 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> mois	120	1 835,51 €
Stagiaire du 4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	110	1 682,55 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> mois	100	1 529,59 €

**Indemnité d'appareil photo (coef. à 5) :** 76,48 €

Attention : aucune rémunération brute mensuelle ne peut être inférieure au SMIC (8,71 € par heure) Le SMIC référence 169 H s'élève à 1.598,13 € brut au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**Prime de langue :** + 10 %

**Plan minimum de carrière :** le passage au 2<sup>ème</sup> échelon des rédacteurs et reporters photo 1<sup>er</sup> échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).

## Barème au 1<sup>er</sup> janvier 2015

Valeur du point : 15,372359 euros

Augmentation : 0,5 %

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	250	3 843,09 €
Rédacteur en chef adjoint	225	3 458,78 €
Secrétaire général de la rédaction	205	3 151,33 €
Secrétaire de rédaction	180	2 767,02 €
Chef de service photo	180	2 767,02 €
Reporter photo 3 <sup>e</sup> échelon	160	2 459,58 €
Rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	160	2 459,58 €
Maquettiste	145	2 228,99 €
Rédacteur polyvalent	145	2 228,99 €
Journaliste dessinateur	145	2 228,99 €
Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	145	2 228,99 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon		2 217,90 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon		2 075,27 €
Rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon	135	2 075,27 €
Rédacteurs stagiaires	Coef.	Salaires
+ de 18 mois dans l'entreprise	128	1 959,98 €
Stagiaire du 13 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> mois	120	1 844,68 €
Stagiaire du 4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	100	1 690,96 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> mois	100	1 537,24 €

— Indemnité d'appareil photo (coef. à 5) : 76,86 €

Attention : aucune rémunération brute mensuelle ne peut être inférieure au SMIC (9,61 € par heure). Le Smic référence 151,66 h s'élève à 1 457,52 € bruts mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

— Prime de langue : + 10 %

— Plan minimum de carrière : le passage au 2<sup>ème</sup> échelon des rédacteurs et reporters photo 1<sup>er</sup> échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).

## Barème au 1<sup>er</sup> février 2017

Valeur du point : 15,449220 euros

Augmentation : 0,5%

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	250	3 862,31 €
Rédacteur en chef adjoint	225	3 476,07 €
Secrétaire général de la rédaction	205	3 167,09 €
Secrétaire de rédaction	180	2 780,86 €
Chef de service photo	180	2 780,86 €
Reporter photo 3 <sup>e</sup> échelon	160	2 471,88 €
Rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	160	2 471,88 €
Maquettiste	145	2 240,14 €
Rédacteur polyvalent	145	2 240,14 €
Journaliste dessinateur	145	2 240,14 €
Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon*	145	2 240,14 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon*	145	2 240,14 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	135	2 085,64 €
Rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon	135	2 085,64 €
Rédacteurs stagiaires	Coef.	Salaires
+ de 18 mois dans l'entreprise	128	1 969,78 €
Stagiaire du 13 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> mois	120	1 853,91 €
Stagiaire du 4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	110	1 699,41 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> mois	100	1 544,92 €
• Indemnité d'appareil photo (coef. à 5) : 77,25 €		

- Prime de langue : + 10%

- Plan minimum de carrière : le passage au 2<sup>ème</sup> échelon des rédacteurs et reporters photo 1<sup>er</sup> échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).

Rappel : prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes, « les barèmes minima se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante : »

Années	Dans la profession	Dans l'entreprise
5 ans	3%	2%
10 ans	6%	4%
15 ans	9%	6%
20 ans	11%	9%

## Barème au 1<sup>er</sup> février 2018

Valeur du point : 15,6037122

Majoration de + 1,0% par rapport au 1<sup>er</sup> février 2017

Emploi	Coefficient	Salaire Minima Garanti
Rédacteur en chef	250	3 900,93 €
Rédacteur en chef adjoint	225	3 510,84 €
Secrétaire général de la rédaction	205	3 198,76 €
Secrétaire de rédaction	180	2 808,67 €
Chef du service photo	180	2 808,67 €
Reporter photo - 3 <sup>ème</sup> échelon	160	2 496,59 €
Rédacteur - 3 <sup>ème</sup> échelon	160	2 496,59 €
Maquettiste	145	2 262,54 €
Rédacteur polyvalent	145	2 262,54 €
Journaliste dessinateur	145	2 262,54 €
Reporter photo - 2 <sup>ème</sup> échelon *	145	2 262,54 €
Rédacteur - 2 <sup>ème</sup> échelon *	145	2 262,54 €
Reporter photo - 1 <sup>er</sup> échelon	135	2 106,50 €
Rédacteur - 1 <sup>er</sup> échelon	135	2 106,50 €
Rédacteur stagiaire - plus de 18 mois	127,5	1 989,47 €
Rédacteur stagiaire - du 13 <sup>ème</sup> au 18 <sup>ème</sup> mois	120	1 872,45 €
Rédacteur stagiaire - du 4 <sup>ème</sup> au 12 <sup>ème</sup> mois	110	1 716,41 €
Rédacteur stagiaire - du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>ème</sup> mois	100	1 560,37 €
* Plan minimum de carrière : le passage au 2 <sup>ème</sup> échelon des rédacteurs et reporters-photo 1 <sup>er</sup> échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).		

Indemnité d'appareil	5	78,02 €
Prime de langue	+ 10%	

**Rappel : Prime d'ancienneté**

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes, « les barèmes minima se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante : »

Années	Dans la profession	Dans l'entreprise
5 ans	3%	2%
10 ans	6%	4%
15 ans	9%	6%
20 ans	11%	9%

## Agences de presse audiovisuelles (télé)

### Barème au 1<sup>er</sup> juin 2012

- Valeur du point : 15,295879 €
- Augmentation : 1 %



Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	343	5 246,49 €
Éditorialiste	343	5 246,49 €
Rédacteur en chef adjoint	287	4 389,92 €
Secrétaire général de rédaction	270	4 129,89 €
Chef des informations	250	3 823,97 €
Premier Secrétaire de rédaction	235	3 594,53 €
Secrétaire de rédaction unique	235	3 594,53 €
Chef de service ou d'édition	225	3 441,57 €
Sous-chef de service	190	2 906,22 €
Grand reporter ou grand reporter cameraman	190	2 906,22 €
Secrétaire de rédaction	185	2 829,74 €
Rédacteur reporter 4 <sup>e</sup> échelon	185	2 829,74 €
Reporter cameraman 4 <sup>e</sup> échelon	185	2 829,74 €
Rédacteur reporter 3 <sup>e</sup> échelon	175	2 676,78 €
Reporter cameraman 3 <sup>e</sup> échelon	175	2 676,78 €
Secrétaire de rédaction adjoint	165	2 523,82 €
Rédacteur reporter 2 <sup>e</sup> échelon	165	2 523,82 €
Reporter cameraman 2 <sup>e</sup> échelon	165	2 523,82 €
Rédacteur reporter 1 <sup>er</sup> échelon	155	2 370,86 €
Reporter cameraman 1 <sup>er</sup> échelon	155	2 370,86 €
Sténographe rédacteur	140	2 141,42 €
<b>Rédacteurs stagiaires</b>	<b>Coef.</b>	<b>Salaires</b>
+ de 18 mois dans l'entreprise	138	2 110,83 €
du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	125	1 911,98 €
du 4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	115	1 759,03 €
du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> mois	100	1 529,59 €

Attention : aucune rémunération brute mensuelle ne peut être inférieure au SMIC (8,71 € par heure) Le Smic référence 169 H s'élève à 1.598,13 € brut au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**Prime de langue : + 10 %**

**Plan minimum de carrière :** le passage au 2<sup>e</sup> échelon des rédacteurs reporters et reporters cameramen 1<sup>er</sup> échelon (155) doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli)

#### Barèmes des piges des agences audiovisuelles

##### **Payement à l'acte**

Information, alerte téléphonique : 13,87 €

##### **Document commandé ou accepté, diffusé ou non :**

— papier : 33,45 €

— bobino, élément sonore : 40,75 €

— document visuel : 48,05 €

##### **Payement à la journée (JRI)**

Dossier, enquête (sur sujet précis commandé ou accepté, diffusé ou non) - pige journalière : 81,51 €

### **Pige pour une journée de travail**

Dossier, enquête :

— stagiaire moins d'un an : 85,24 €

— stagiaire plus d'un an : 91,48 €

— titulaire : 103,93 €

### **Journaux radio**

Vacation avec présentation :

— matin : 81,51 €

— midi ou soir : 54,46 €

Vacation sans présentation :

— matin : 54,46 €

— midi ou soir : 33,45 €

### **Permanence**

— stagiaire moins d'un an : 68,70 €

— stagiaire plus d'un an : 73,33 €

— titulaire : 82,92 €

### **Reporters d'images**

Le barème minimum est majoré de 20 % pour les JRI qui assurent en outre la rédaction du commentaire.

Attention : aucune rémunération brute mensuelle ne peut être inférieure au SMIC (8,71 € par heure) Le SMIC référence 169 h s'élève à 1.598,13 € brut au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## **Barème au 1<sup>er</sup> janvier 2015**

Valeur du point : 15,372359 euros

Augmentation : 0,5 %

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	343	5 272,72 €
Editorialiste	343	5 272,72 €
Rédacteur en chef adjoint	287	4 411,87 €
Secrétaire général de rédaction	270	4 150,54 €
Chef des informations	250	3 843,09 €
Premier Secrétaire de rédaction	235	3 612,50 €
Secrétaire de rédaction unique	235	3 612,50 €
Chef de service ou d'édition	225	3 458,78 €
Sous-chef de service	190	2 920,75 €
Grand reporter ou grand reporter cameraman	190	2 920,75 €
Secrétaire de rédaction	185	2 843,89 €
Rédacteur reporter 4 <sup>e</sup> échelon	185	2 843,89 €
Reporter cameraman 4 <sup>e</sup> échelon	185	2 843,89 €
Rédacteur reporter 3 <sup>e</sup> échelon	175	2 690,16 €
Reporter cameraman 3 <sup>e</sup> échelon	175	2 690,16 €
Secrétaire de rédaction adjoint	165	2 536,44 €
Rédacteur reporter 2 <sup>e</sup> échelon	165	2 536,44 €
Reporter cameraman 2 <sup>e</sup> échelon	165	2 536,44 €

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur reporter 1 <sup>er</sup> échelon	155	2 382,72 €
Reporter cameraman 1 <sup>er</sup> échelon	155	2 382,72 €
Sténographe rédacteur	140	2 152,13 €
Rédacteurs stagiaires	Coef.	Salaires
+ de 18 mois dans l'entreprise	138	2 121,39 €
13 du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	125	1 921,54 €
du 4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	115	1 767,82 €
du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> mois	100	1 537,24 €
Attention : aucune rémunération brute mensuelle ne peut être inférieure au SMIC (9,61 € par heure). Le Smic référence 151,66 h s'élève à 1 457,52 € bruts mensuels au 1 <sup>er</sup> janvier 2015.		

— Prime de langue : + 10 %

— Plan minimum de carrière : le passage au 2<sup>e</sup> échelon des rédacteurs reporters et reporters cameramen 1<sup>er</sup> échelon (155) doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli)

Barèmes des piges des agences audiovisuelles

Paie à l'acte

Information, alerte téléphonique : 13,94 €

— Document commandé ou accepté, diffusé ou non :

— papier : 33,62 €

— bobino, élément sonore : 40,95 €

— document visuel : 48,29 €

Journaux radio

— Vacation avec présentation :

— matin : 81,91 €

— midi ou soir : 54,73 €

— Vacation sans présentation :

— matin : 54,73 €

— midi ou soir : 33,62 €

Paie à la journée (JRI)

Dossier, enquête (sur sujet précis commandé ou accepté, diffusé ou non) - pige journalière : 81,91 €

Pige pour une journée de travail

— Dossier, enquête :

— stagiaire moins d'un an : 85,67 €

— stagiaire plus d'un an : 91,93 €

— titulaire : 104,45 €

— Permanence

— stagiaire moins d'un an : 69,05 €

— stagiaire plus d'un an : 73,69 €

— titulaire : 83,34 €

Reporters d'images

Le barème minimum est majoré de 20 % pour les JRI qui assurent en outre la rédaction du commentaire.

Attention : aucune rémunération brute mensuelle ne peut être inférieure au SMIC (9,61 € par heure). Le Smic référence 151,66 h s'élève à 1 457,52 € bruts mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## Barème au 1<sup>er</sup> février 2017

Valeur du point : 15,449220 euros

Augmentation : 0,5%

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	343	5 299,08 €
Éditorialiste	343	5 299,08 €
Rédacteur en chef adjoint	287	4 433,93 €
Secrétaire général de rédaction	270	4 171,29 €
Chef des informations	250	3 862,31 €
Premier Secrétaire de rédaction	235	3 630,57 €
Secrétaire de rédaction unique	235	3 630,57 €
Chef de service ou d'édition	225	3 476,07 €
Sous-chef de service	190	2 935,35 €
Grand reporter ou grand reporter cameraman	190	2 935,35 €
Secrétaire de rédaction	185	2 858,11 €
Rédacteur reporter 4 <sup>e</sup> échelon	185	2 858,11 €
Reporter cameraman 4 <sup>e</sup> échelon	185	2 858,11 €
Rédacteur reporter 3 <sup>e</sup> échelon	175	2 703,61 €
Reporter cameraman 3 <sup>e</sup> échelon	175	2 703,61 €
Secrétaire de rédaction adjoint	165	2 549,12 €
Rédacteur reporter 2 <sup>e</sup> échelon(*)	165	2 549,12 €
Reporter cameraman 2 <sup>e</sup> échelon(*)	165	2 549,12 €
Rédacteur reporter 1 <sup>er</sup> échelon	155	2 394,63 €
Reporter cameraman 1 <sup>er</sup> échelon	155	2 394,63 €
Sténographe rédacteur	140	2 162,89 €
Rédacteurs stagiaires stagiaires	Coef.	Salaires
+ de 18 mois dans l'entreprise	138	2 131,99 €
du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	125	1 931,15 €
du 4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	115	1 776,66 €
du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> mois	100	1 544,92 €
* Plan minimum de carrière : le passage au 2 <sup>ème</sup> échelon des rédacteurs et reporters 1 <sup>er</sup> échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).		

Prime de langue	+ 10%
-----------------	-------

Rappel : Prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes, « les barèmes minima se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante : »

<i>Années</i>	<i>Dans la profession</i>	<i>Dans l'entreprise</i>
<i>5 ans</i>	<i>3%</i>	<i>2%</i>
<i>10 ans</i>	<i>6%</i>	<i>4%</i>
<i>15 ans</i>	<i>9%</i>	<i>6%</i>
<i>20 ans</i>	<i>11%</i>	<i>9%</i>

### *1. Paiement à l'acte*

*Information, alerte téléphonique 14,01 €*

*Document commandé ou accepté, diffusé ou non*

- *Papier 33,78 €*
- *Bobino, élément sonore 40,80 €*
- *Document visuel 48,53 €*

*Journaux radio*

- *Vacation avec présentation*
- *Le matin 82,33 €*
- *Le midi ou le soir 55,00 €*
- *Vacation sans présentation*
- *Le matin 55,00 €*
- *Le midi ou le soir 33,80 €*

### *2. À la journée (pour les J.R.I.)*

*Dossier, enquête (sur un sujet précis commandé ou accepté, diffusé ou non)*

*Pige journalière 82,33 €*

*Pige pour une journée de travail*

*a) Dossier, enquête*

- *Stagiaire moins d'un an 86,09 €*
- *Stagiaire plus d'un an 92,40 €*
- *Titulaire 104,97 €*

*b) Permanence*

- *Stagiaire moins d'un an 69,40 €*
- *Stagiaire plus d'un an 74,07 €*
- *Titulaire 83,75 €*

*Reporteur d'images : le barème minimum est majoré de 20% pour les J.R.I. qui assurent en outre la rédaction du commentaire.*

## ***Barème au 1<sup>er</sup> février 2018***

### *Presse télé*

*Valeur du point : 15,6037122*

*Majoration de +1,0% par rapport au 1<sup>er</sup> février 2017*

<i>Emploi</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Salaire minima garanti</i>
<i>Rédacteur en chef</i>	<i>343</i>	<i>5 352,07 €</i>
<i>Éditorialiste</i>	<i>343</i>	<i>5 352,07 €</i>
<i>Rédacteur en chef adjoint</i>	<i>287</i>	<i>4 478,27 €</i>
<i>Secrétaire général de rédaction</i>	<i>270</i>	<i>4 213,00 €</i>
<i>Chef des informations</i>	<i>250</i>	<i>3 900,93 €</i>

Emploi	Coefficient	Salaire minima garanti
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction	235	3 666,87 €
Secrétaire de rédaction unique	235	3 666,87 €
Chef de service ou d'édition	225	3 510,84 €
Sous-chef de service	190	2 964,71 €
Grand reporter et grand reporter cameraman	190	2 964,71 €
Secrétaire de rédaction	185	2 886,69 €
Rédacteur reporter - 4 <sup>ème</sup> échelon	185	2 886,69 €
Reporter cameraman - 4 <sup>ème</sup> échelon	185	2 886,69 €
Rédacteur reporter - 3 <sup>ème</sup> échelon	175	2 730,65 €
Reporter cameraman - 3 <sup>ème</sup> échelon	175	2 730,65 €
Secrétaire de rédaction adjoint	165	2 574,61 €
Rédacteur reporter - 2 <sup>ème</sup> échelon *	165	2 574,61 €
Reporter cameraman - 2 <sup>ème</sup> échelon *	165	2 574,61 €
Rédacteur reporter - 1 <sup>er</sup> échelon	155	2 418,58 €
Reporter cameraman - 1 <sup>er</sup> échelon	155	2 418,58 €
Sténographe rédacteur	140	2 184,52 €
Rédacteur stagiaire - plus de 18 mois	138	2 153,31 €
Rédacteur stagiaire - du 13 <sup>ème</sup> au 18 <sup>ème</sup> mois	125	1 950,46 €
Rédacteur stagiaire - du 4 <sup>ème</sup> au 12 <sup>ème</sup> mois	115	1 794,43 €
Rédacteur stagiaire - du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>ème</sup> mois	100	1 560,37 €
* Plan minimum de carrière : le passage au 2 <sup>ème</sup> échelon des rédacteurs et reporters 1 <sup>er</sup> échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).		

Prime de langue	+ 10%
-----------------	-------

Rappel : prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes, « les barèmes minima se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante : »

Années	Dans la profession	Dans l'entreprise
5 ans	3%	2%
10 ans	6%	4%
15 ans	9%	6%
20 ans	11%	9%

### Presse radio et audiovisuelles

Majoration de + 1,0% par rapport au 1<sup>er</sup> février 2017

#### **1- Payement à l'acte**

Information, alerte téléphonique : 14,15 €

**Document commandé ou accepté, diffusé ou non**

- Papier : 34,12 €
- Bobino,élément sonore : 41,21 €
- Document visuel : 49,02 €

#### **Journaux radio**

- Vacation avec présentation
  - Le matin : 83,15 €
  - Le midi ou le soir : 55,55 €
- Vacation sans présentation
  - Le matin : 55,55 €
  - Le midi ou le soir : 34,14 €

#### **2- À la journée (pour les J.R.I.)**

**Dossier, enquête (sur un sujet précis commandé ou accepté, diffusé ou non)**

Pige journalière : 83,15 €

#### **Pige pour une journée de travail**

##### **a) Dossier, enquête**

- Stagiaire moins d'un an : 86,95 €
- Stagiaire plus d'un an : 93,32 €
- Titulaire : 106,02 €

##### **b) Permanence**

- Stagiaire moins d'un an : 70,09 €
- Stagiaire plus d'un an : 74,81 €
- Titulaire : 84,59 €

**Reporteur d'images** : le barème minimum est majoré de 20% pour les J.R.I. qui assurent en outre la rédaction du commentaire.

## **Agences de presse radios**

### **Barème au 1<sup>er</sup> juin 2012**

Augmentation : 1 %

Valeur du point : 15,295879 euros

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	235	3 594,53 €
Rédacteur en chef adjoint	195	2 982,70 €
Chef des informations	180	2 753,26 €
Chef de service	165	2 523,82 €
Sous-chef de service	150	2 294,38 €
Rédacteur reporter présentateur 4 <sup>e</sup> échelon	140	2 141,42 €
Rédacteur reporter présentateur 3 <sup>e</sup> échelon	130	1 988,46 €
Rédacteur reporter présentateur 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 835,51 €
Rédacteur reporter présentateur 1 <sup>er</sup> échelon	115	1 759,03 €
Rédacteurs stagiaires		
Stagiaire du 19 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	110	1 682,55 €
Stagiaire du 13 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> mois	105	1 606,07 €

Fonctions	Coef.	Salaires
Stagiaire du 4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	100	1 529,59 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> mois	95	1 453,11 €

## Barème au 1<sup>er</sup> janvier 2015

Augmentation : 0,5 %

Valeur du point : 15,372359 euros

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	235	3 612,50 €
Rédacteur en chef adjoint	195	2 997,61 €
Chef des informations	180	2 767,02 €
Chef de service	165	2 536,44 €
Sous-chef de service	150	2 305,85 €
Rédacteur reporter présentateur 4 <sup>e</sup> échelon	140	2 152,13 €
Rédacteur reporter présentateur 3 <sup>e</sup> échelon	130	1 998,41 €
Rédacteur reporter présentateur 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 844,68 €
Rédacteur reporter présentateur 1 <sup>er</sup> échelon	115	1 767,82 €
Rédacteurs stagiaires		
Stagiaire du 19 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	110	1 690,96 €
Stagiaire du 13 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> mois	105	1 614,10 €
Stagiaire du 4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	100	1 537,24 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> mois	95	1 460,37 €

Attention : aucune rémunération brute mensuelle ne peut être inférieure au SMIC (9,61 € par heure). Le Smic référence 151,66 h s'élève à 1 457,52 € bruts mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## Barème au 1<sup>er</sup> février 2017

Valeur du point : 15,449220 euros

Augmentation : 0,5%

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	235	3 630,57 €
Rédacteur en chef adjoint	195	3 012,60 €
Chef des informations	180	2 780,86 €
Chef de service	165	2 549,12 €
Sous-chef de service	150	2 317,38 €
Rédacteur reporter présentateur 4 <sup>e</sup> échelon(1)	140	2 162,89 €
Rédacteur reporter présentateur 3 <sup>e</sup> échelon(1)	130	2 008,40 €
Rédacteur reporter présentateur 2 <sup>e</sup> échelon(1)(2)	120	1 853,91 €
Rédacteur reporter présentateur 1 <sup>er</sup> échelon(1)	115	1 776,66 €
Rédacteurs stagiaires	Coef.	Salaires



Fonctions	Coef.	Salaires
Stagiaire - plus de 13 mois	110	1 699,41 €
Stagiaire - du 4 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	105	1 622,17 €
Stagiaire - du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>e</sup> mois	100	1 544,92 €
<p>(1) Le rédacteur reporter présentateur, qui assure en outre la responsabilité éditoriale (choix des thèmes et des invités) et la présentation d'un magazine régulier d'information au moins bimensuel, bénéficie de 5 points supplémentaires de coefficient, quel que soit son échelon, et de 10 points s'il assume cette responsabilité depuis 10 ans.</p> <p>(2) Plan minimum de carrière : le passage au 2<sup>ème</sup> échelon des rédacteurs reporters 1<sup>er</sup> échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).</p>		

Prime de langue	+ 10%
-----------------	-------

Rappel : prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes, « les barèmes minima se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante : »

Années	Dans la profession	Dans l'entreprise
5 ans	3%	2%
10 ans	6%	4%
15 ans	9%	6%
20 ans	11%	9%

## Barème au 1<sup>er</sup> février 2018

Valeur du point : 15,6037122

Majoration de + 1,0% par rapport au 1<sup>er</sup> février 2017

Emploi	Coefficient	Salaires minima garanti
Rédacteur en chef	235	3 666,87 €
Rédacteur en chef adjoint	195	3 042,72 €
Chef des informations	180	2 808,67 €
Chef de service	165	2 574,61 €
Sous-chef de service	150	2 340,56 €
Rédacteur reporter présentateur 4 <sup>ème</sup> échelon (1)	140	2 184,52 €
Rédacteur reporter présentateur 3 <sup>ème</sup> échelon (1)	130	2 028,48 €
Rédacteur reporter présentateur 2 <sup>ème</sup> échelon (1) (2)	120	1 872,45 €
Rédacteur reporter présentateur 1 <sup>er</sup> échelon (1)	115	1 794,43 €
Rédacteur stagiaire - plus de 13 mois	110	1 716,41 €
Rédacteur stagiaire - du 4 <sup>ème</sup> au 12 <sup>ème</sup> mois	105	1 638,39 €
Rédacteur stagiaire - du 1 <sup>er</sup> au 3 <sup>ème</sup> mois	100	1 560,37 €
<p>(1) Le rédacteur reporter présentateur, qui assure en outre la responsabilité éditoriale (choix des thèmes et des invités) et la présentation d'un magazine régulier d'information au moins bimensuel, bénéficie de 5 points supplémentaires de coefficient, quel que soit son échelon, et de 10 points s'il assume cette responsabilité depuis 10 ans.</p> <p>(2) Plan minimum de carrière : le passage au 2<sup>ème</sup> échelon des rédacteurs reporters 1<sup>er</sup> échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).</p>		

Prime de langue	+ 10%
-----------------	-------

*Rappel : prime d'ancienneté*

*Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes, « les barèmes minima se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante : »*

Années	Dans la profession	Dans l'entreprise
5 ans	3%	2%
10 ans	6%	4%
15 ans	9%	6%
20 ans	11%	9%

## Presse magazine

### SEPM

## Recommandation patronale du 4 septembre 2012

[Non étendue, applicable au 1<sup>er</sup> oct. 2012]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEPM.

Cher Madame, cher Monsieur,

Nous avons rencontré les partenaires sociaux à plusieurs reprises sur le sujet de la politique salariale de branche dont récemment le 31 août. Nous n'avons pu aboutir à un accord.

Dans ce contexte le SEPM a décidé unilatéralement ce qui suit :

Les barèmes minima des journalistes, cadres et employés sont augmentés de :

— 1 % au 1<sup>er</sup> octobre 2012

L'augmentation est plafonnée à un montant mensuel brut de 35,06 euros qui représente l'application de cette augmentation au niveau le plus élevé du barème.

Nous vous rappelons que les entreprises adhérentes de notre organisation professionnelle restent libres de leur politique salariale, les barèmes constituant un plancher en deçà duquel aucun collaborateur ne peut être rémunéré.

Vous trouverez ci-joint les nouveaux barèmes minima applicables à compter de cette date.

Restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer, chère Madame, cher Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

## Presse périodique - Catégorie A

En euros

Valeur du point + 1 % 15,7373

Coef	Fonctions	Barèmes	
		Au 1 <sup>er</sup> oct. 2011	Au 1 <sup>er</sup> oct. 2012 1 %
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	1 402,34	1 416,36
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	1 480,24	1 495,04
100	Rédacteur	1 558,15	1 573,73
105	Rédacteur spécialisé	1 636,06	1 652,42
110	Reporter photographe / Reporter dessinateur / Rewriter / Reporter / Rédacteur graphiste / Secrétaire de rédaction	1 713,97	1 731,10

Coef	Fonctions	Barèmes	
		Au 1 <sup>er</sup> oct. 2011	Au 1 <sup>er</sup> oct. 2012 1 %
133	Chef de rubrique / 1 <sup>er</sup> Secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique / Premier rédacteur graphiste	2 072,34	2 093,06
140	Secrétaire général de la rédaction	2 181,41	2 203,22
160	Rédacteur en chef adjoint	2 493,04	2 517,97
185	Rédacteur en chef	2 882,58	2 911,40

La prime d'ancienneté s'ajoute à ce barème (art. 23 CCNTJ)

### Prime d'appareil photographique

	1 <sup>er</sup> oct. 11	1 <sup>er</sup> oct. 12 1 %
Paris	63,25	63,88

### Presse périodique - Catégorie B

En euros

Valeur du point

13,4941

Coef	Fonctions	Barèmes	
		Au 1 <sup>er</sup> oct. 2011	Au 1 <sup>er</sup> oct. 2012 1 %
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	1 202,45	1 214,47
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	1 269,25	1 281,94
100	Rédacteur	1 336,05	1 349,41
105	Rédacteur spécialisé	1 402,85	1 416,88
110	Reporter photographe / Reporter dessinateur / Rewriter / Reporter / Rédacteur graphiste / Secrétaire de rédaction	1 469,66	1 484,35
133	Chef de rubrique / 1 <sup>er</sup> Secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique / Premier rédacteur graphiste	1 776,95	1 794,72
140	Secrétaire général de la rédaction	1 870,47	1 889,17
160	Rédacteur en chef adjoint	2 137,68	2 159,06
185	Rédacteur en chef	2 471,69	2 496,4

La prime d'ancienneté s'ajoute à ce barème (art. 23 CCNTJ)

### Prime d'appareil photographique

	1 <sup>er</sup> oct. 11	1 <sup>er</sup> oct. 12 1 %
Paris	63,25	63,88

## Presse périodique - Catégorie C

En euros

Valeur du point

12,8424

Coef	Fonctions	Barèmes	
		Au 1 <sup>er</sup> oct. 2011	Au 1 <sup>er</sup> oct. 2012 1 %
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	1 144,37	1 155,81
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	1 207,94	1 220,02
100	Rédacteur	1 271,52	1 284,24
105	Rédacteur spécialisé	1 335,10	1 348,45
110	Reporter photographe / Reporter dessinateur / Rewriter / Reporter / Rédacteur graphiste / Secrétaire de rédaction	1 398,67	1 412,66
133	Chef de rubrique / 1 <sup>er</sup> Secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique / Premier rédacteur graphiste	1 691,12	1 708,03
140	Secrétaire général de la rédaction	1 780,13	1 797,93
160	Rédacteur en chef adjoint	2 034,43	2 054,78
185	Rédacteur en chef	2 352,31	2 375,8

La prime d'ancienneté s'ajoute à ce barème (art. 23 CCNTJ)

### Prime d'appareil photographique

	1 <sup>er</sup> oct. 11	1 <sup>er</sup> oct. 12 1 %
Paris	63,25	63,88

## Recommandation patronale du 22 mars 2013

[Nonétendue]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SEPM.

### Article 1

#### Revalorisation des barèmes conventionnels de salaire

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2013, il est procédé à une revalorisation des barèmes conventionnels applicables aux entreprises adhérentes au S.E.P.M pour supprimer les minima inférieurs au SMIC.

En conséquence, pour la période transitoire courant jusqu'au 2 novembre 2013 et dans l'attente de nouveaux barèmes conventionnels tenant compte de l'existence d'un nouveau syndicat patronal de la presse magazine, le salaire minimum conventionnel tel qu'établi par les barèmes reproduits ci-après n'est plus calculé en fonction d'une multiplication par le point pour les salaires revalorisés au SMIC.

### Article 2

#### Barèmes conventionnels

En conséquence de quoi, les barèmes sont ainsi établis :

**Presse périodique - Catégorie A**

*En euros*

*Valeur du point+ 1% 15,7373*

Coef	Fonctions	Barèmes	
		Au 1 <sup>er</sup> oct. 2012 1%	Au 1 <sup>er</sup> mars 2013
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	1 416,36	1 430,22
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	1 495,04	1 495,04
100	Rédacteur	1 573,73	1 573,73
105	Rédacteur spécialisé	1 652,42	1 652,42
110	Reporter photographe / Reporter dessinateur / Rewriter / Reporter / Rédacteur graphiste / Secrétaire de rédaction :	1 731,10	1 731,10
133	Chef de rubrique / 1 <sup>er</sup> Secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique / Premier rédacteur graphiste	2 093,06	2 093,06
140	Secrétaire général de la rédaction	2 203,22	2 203,22
160	Rédacteur en chef adjoint	2 517,97	2 517,97
185	Rédacteur en chef	2 911,40	2 911,40

**Presse périodique - Catégorie B**

*En euros*

*Valeur du point+ 1% 13,4941*

Coef	Fonctions	Barèmes	
		Au 1 <sup>er</sup> oct. 2012 1%	Au 1 <sup>er</sup> mars 2013
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	1 214,47	1 430,22
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	1 281,94	1 430,22
100	Rédacteur	1 349,41	1 430,22
105	Rédacteur spécialisé	1 416,88	1 430,22
110	Reporter photographe / Reporter dessinateur / Rewriter / Reporter / Rédacteur graphiste / Secrétaire de rédaction	1 484,35	1 484,35
133	Chef de rubrique / 1 <sup>er</sup> Secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique / Premier rédacteur graphiste	1 794,72	1 794,72
140	Secrétaire général de la rédaction	1 889,17	1 889,17
160	Rédacteur en chef adjoint	2 159,06	2 159,06
185	Rédacteur en chef	2 496,41	2 496,41

**Presse périodique - Catégorie C**

*Valeur du point+ 1% 12,8424*

Coef	Fonction	Barèmes	
		Au 1 <sup>er</sup> oct. 2012 1%	Au 1 <sup>er</sup> mars 2013
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	1 155,81	1 430,22
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	1 220,02	1 430,22
100	Rédacteur	1 284,24	1 430,22
105	Rédacteur spécialisé	1 348,45	1 430,22
110	Reporter photographe / Reporter dessinateur / Rewriter / Reporter / Rédacteur graphiste / Secrétaire de rédaction	1 412,66	1 430,22
133	Chef de rubrique / 1 <sup>er</sup> Secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique / Premier rédacteur graphiste	1 708,03	1 708,03
140	Secrétaire général de la rédaction	1 797,93	1 797,93
160	Rédacteur en chef adjoint	2 054,78	2 054,78
185	Rédacteur en chef	2 375,84	2 375,84

***Salaires minima des journalistes professionnels de la presse périodique Barèmes ex SPPMO***

***Catégorie B***

*Valeur du point : 14,470*

Emplois	Coef	Salaires en au 1 <sup>er</sup> octobre 2012
Rédacteur en chef	185	2 676,95
Rédacteur en chef adjoint	160	2 315,20
Secrétaire général de la rédaction	140	2 025,80
1 <sup>er</sup> Rédacteur graphiste	133	1 924,51
1 <sup>er</sup> Secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique	133	1 924,51
Chef de rubrique	133	1 924,51
Secrétaire de rédaction	110	1 591,70
Rédacteur graphiste	110	1 591,70
Reporter	110	1 591,70
Rewriter	110	1 591,70
Reporter dessinateur	110	1 591,70
Reporter photographe	110	1 591,70
Rédacteur spécialisé	110	1 591,70
Rédacteur	100	1 447,00
Rédacteur-Stagiaires	97	1 430,22

**Article 3**  
**Information**

«La Direction générale du Travail et les représentants des journalistes seront informés de la présente recommandation patronale.

*Il appartiendra aux entreprises d'en faire communication à l'ensemble des journalistes bénéficiaires.»*

---

## **Accord du 30 septembre 2013**

[Nonétendu]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des Éditeurs de la Presse Magazine (SEPM).

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SNJ CGT ;

USJ CFDT ;

CFTC ;

SNJ FO ;

CGC Journalistes.

### **Préambule**

Le 2 mai 2012, les assemblées générales extraordinaires du Syndicat de la Presse Magazine (SPM) et du Syndicat Professionnel de la Presse Magazine et d'Opinion (SPPMO) ont respectivement adopté un traité de fusion et les statuts du nouveau syndicat : le Syndicat des Éditeurs de la Presse Magazine (SEPM) puis procédé à leur dissolution respective.

Cette dissolution a légalement emporté dénonciation des accords qu'ils ont signés, par mise en cause de ceux-ci. Il importe donc d'harmoniser les classifications conventionnelles et les barèmes de salaires y afférents qui pouvaient exister au sein de chacun des syndicats.

Le présent accord se substitue de plein droit aux accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet.

Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit :

### **Article 1**

#### **Fixation des barèmes conventionnels pour les titres de presse hebdomadaire et pour les titres de presse périodique**

Les présentes dispositions s'appliquent aux conditions définies par le tableau de la page 4.

Chacun des syndicats disposait d'un barème en fonction de la périodicité des publications de presse.

Cette distinction de barème en fonction de la périodicité du titre de presse est conservée. Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité simplifier les grilles de minimas.

En conséquence, dans chacun des barèmes, périodiques et hebdomadaires, il n'y aura plus que deux catégories à l'expiration d'un délai de deux ans commençant à courir à compter de la date de signature du présent accord, la catégorie 3 et la catégorie C disparaissant à cette date.

Dès lors, pour l'actuelle catégorie C de la presse périodique du barème SPM, la valeur du point passera à 13,2277 le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, hors augmentation générale des barèmes.

Un an après signature de l'accord, la valeur dudit point passera, hors augmentation générale des barèmes, à 13,7568.

Deux ans après signature de l'accord, la valeur dudit point passera, hors augmentation générale des barèmes, à 14,470.

Par ailleurs, pour l'actuelle catégorie 3 de la presse hebdomadaire du barème SPM, la valeur du point passera à 13,4349 le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, hors augmentation générale des barèmes.

Un an après signature de l'accord, la valeur dudit point passera, hors augmentation générale des barèmes, à 14,0144.

Deux ans après signature de l'accord, la valeur dudit point passera, hors augmentation générale des barèmes, à 14,5940.

### **Article 2**

#### **Modification des coefficients pour les journalistes stagiaires**

Dans une même volonté de simplification des grilles conventionnelles préexistantes, le coefficient 90 est supprimé pour les journalistes stagiaires et un seul coefficient sera désormais affecté aux fonctions de journaliste stagiaire.

Dans un souci d'harmonisation des grilles, le coefficient 97 est retenu pour la fonction, pour la ou les 2 années de stage, conformément à l'annexe 1 de la convention collective nationale de travail des journalistes professionnels. Cette mesure s'appliquera au premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord.

### Article 3

#### **Harmonisation des coefficients pour les rédacteurs spécialisés de la presse périodique**

Les présentes dispositions s'appliquent aux conditions définies par les tableaux des pages 5 à 9.

Dans un même souci d'harmonisation des barèmes mais aussi de valorisation des fonctions, les rédacteurs spécialisés de la presse périodique se voient affecter le coefficient 110.

Cette harmonisation s'opère dans un contexte économique difficile qui implique un effort financier conséquent dans un secteur fragilisé. C'est pourquoi cette harmonisation s'opérera dans un délai maximum de 4 ans courant à compter de la date de signature du présent accord pour les anciens adhérents du SPM, avec une augmentation d'1 point par année du barème conventionnel, soit :

- Le premier jour du mois qui suit la date de signature : passage au coefficient 106 ;
- Au plus tard à un an de l'entrée en vigueur, en 2014 : passage au coefficient 107 ;
- Au plus tard à 2 ans de l'entrée en vigueur, en 2015 : passage au coefficient 108 ;
- Au plus tard à 3 ans de l'entrée en vigueur, en 2016 : passage au coefficient 109 ;
- Au plus tard à 4 ans de l'entrée en vigueur, en 2017 : passage au coefficient 110 ;

Cette mesure ne s'applique pas aux anciens adhérents du SPPMO qui appliquaient déjà le coefficient 110.

### Article 4

#### **Barèmes conventionnels applicables aux entreprises adhérentes au SEPM**

En conséquence de quoi, les barèmes applicables aux entreprises de presse sont ainsi définis, hors augmentation générale des barèmes :

#### **Évolution des minima - variation du point**

Périodiques		Cat A	Cat B	Cat C
Ex SPM	2012	15,7373	13,4941	12,8424
	2013	15,9329	13,8194	13,2277
	2014	16,1284	14,1447	13,7568
	2015	16,3240	14,4700	14,4700
Ex SPPMO et nouveaux adhérents SEPM	2013	16,3240	14,4700	

Évolution 2013/2012	1,24%	2,41%	3,00%
Évolution 2014/2013	1,23%	2,35%	4,00%
Évolution 2015/2014	1,21%	2,30%	5,18%

Catégorie A : périodique traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.

Catégorie B : périodique s'adressant également au grand public mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente. Exemples non limitatifs et sauf exception : les sportifs, littéraires, artistiques, de spectacles, de radio, de mode, d'enfants et agricoles.

Catégorie C : périodique et revue spécialisés s'adressant à un public moins étendu et particulièrement à des techniciens. Exemples non limitatifs et sauf exception : les périodiques juridiques, médicaux, scientifiques, pédagogiques, culturels, administratifs, techniques et professionnels.



Hebdomadaires		Cat 1	Cat 2	Cat 3
Ex SPM	2012	16,0945	13,1814	12,8553
	2013	16,2477	14,3189	13,4349
	2014	16,4008	14,4565	14,0144
	2015	16,5540	14,5940	14,5940
Ex SPPMO et nouveaux adhérents SEPM		2013	16,5540	14,5940

Évolution 2012/2013	0,95%	0,97%	4,51%
Évolution 2013/2014	0,94%	0,96%	4,31%
Évolution 2014/2015	0,93%	0,95%	4,14%

Catégorie 1 : plus de 100.000 exemplaires

Catégorie 2 : entre 100.000 et 40.000 exemplaires

Catégorie 3 : moins de 40.000 exemplaires

### Évolution des minima - presse périodique - 2013

(entrée en vigueur au premier jour du mois suivant la date de signature de l'accord)

Fonctions	Coef.	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Valeur du point		15,9329	13,8194	13,2277
Rédacteur en chef	185	2 947,58 €	2 556,59 €	2 447,12 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 549,26 €	2 211,10 €	2 116,43 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 230,60 €	1 934,72 €	1 851,88 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 119,07 €	1 837,98 €	1 759,28 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 119,07 €	1 837,98 €	1 759,28 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 119,07 €	1 837,98 €	1 759,28 €
Chef de rubrique	133	2 119,07 €	1 837,98 €	1 759,28 €
Secrétaire de rédaction	110	1 752,62 €	1 520,13 €	1 455,05 €
Rédacteur graphiste	110	1 752,62 €	1 520,13 €	1 455,05 €
Rewriter	110	1 752,62 €	1 520,13 €	1 455,05 €
Reporter	110	1 752,62 €	1 520,13 €	1 455,05 €
Reporter dessinateur	110	1 752,62 €	1 520,13 €	1 455,05 €
Reporter photographe	110	1 752,62 €	1 520,13 €	1 455,05 €
Rédacteur spécialisé	106	1 688,88 €	1 464,86 €	1 430,22 €
Rédacteur	100	1 593,29 €	1 430,22 €	1 430,22 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 545,49 €	1 430,22 €	1 430,22 €

## Évolution des minima - presse périodique - 2014

(un an après la signature de l'accord)

Fonctions	Coef.	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Valeur du point		16,1284	14,1447	13,7568
Rédacteur en chef	185	2 983,76 €	2 616,77 €	2 545,01 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 580,55 €	2 2263,15 €	2 201,09 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 257,98 €	1 980,26 €	1 925,95 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 145,08 €	1 881,25 €	1 829,65 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 145,08 €	1 881,25 €	1 829,65 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 145,08 €	1 881,25 €	1 829,65 €
Chef de rubrique	133	2 145,08 €	1 881,25 €	1 829,65 €
Secrétaire de rédaction	110	1 774,13 €	1 555,92 €	1 513,25 €
Rédacteur graphiste	110	1 774,13 €	1 555,92 €	1 513,25 €
Rewriter	110	1 774,13 €	1 555,92 €	1 513,25 €
Reporter	110	1 774,13 €	1 555,92 €	1 513,25 €
Reporter dessinateur	110	1 774,13 €	1 555,92 €	1 513,25 €
Reporter photographe	110	1 774,13 €	1 555,92 €	1 513,25 €
Rédacteur spécialisé	107	1 725,74 €	1 513,48 €	1 471,98 €
Rédacteur	100	1 612,84 €	1 430,22 €	1 430,22 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 564,46 €	1 430,22 €	1 430,22 €

## Évolution des minima - presse périodique - 2015

(2 ans après la signature de l'accord)

Fonctions	Coef.	Cat. A	Cat. B / C
Valeur du point		16,3240	14,4700
Rédacteur en chef	185	3 019,94 €	2 676,95 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 611,84 €	2 315,20 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 285,36 €	2 025,80 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 171,09 €	1 924,51 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 171,09 €	1 924,51 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 171,09 €	1 924,51 €
Chef de rubrique	133	2 171,09 €	1 924,51 €
Secrétaire de rédaction	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Rédacteur graphiste	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Rewriter	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Reporter	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Reporter dessinateur	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Reporter photographe	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Rédacteur spécialisé	108	1 762,99 €	1 562,76 €

Fonctions	Coef.	Cat. A	Cat. B / C
Valeur du point		16,3240	14,4700
Rédacteur	100	1 632,40 €	1 447,00 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 583,43 €	1 430,22 €

## Évolution des minima - presse périodique - 2016

(3 ans après la signature de l'accord)

Fonctions	Coef.	Cat. A	Cat. B / C
Valeur du point		16,3240	14,4700
Rédacteur en chef	185	3 019,94 €	2 676,95 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 611,84 €	2 315,20 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 285,36 €	2 025,80 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 171,09 €	1 924,51 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 171,09 €	1 924,51 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 171,09 €	1 924,51 €
Chef de rubrique	133	2 171,09 €	1 924,51 €
Secrétaire de rédaction	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Rédacteur graphiste	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Rewriter	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Reporter	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Reporter dessinateur	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Reporter photographe	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Rédacteur spécialisé	109	1 779,32 €	1 577,23 €
Rédacteur	100	1 632,40 €	1 447,00 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 583,43 €	1 430,22 €

## Évolution des minima - presse périodique - 2017

(4 ans après la signature de l'accord)

Fonctions	Coef.	Cat. A	Cat. B / C
Valeur du point		16,3240	14,4700
Rédacteur en chef	185	3 019,94 €	2 676,95 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 611,84 €	2 315,20 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 285,36 €	2 025,80 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 171,09 €	1 924,51 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 171,09 €	1 924,51 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 171,09 €	1 924,51 €
Chef de rubrique	133	2 171,09 €	1 924,51 €
Secrétaire de rédaction	110	1 795,64 €	1 591,70 €

Fonctions	Coef.	Cat. A	Cat. B / C
Valeur du point		16,3240	14,4700
Rédacteur graphiste	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Rewriter	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Reporter	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Reporter dessinateur	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Reporter photographe	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Rédacteur spécialisé	110	1 795,64 €	1 591,70 €
Rédacteur	100	1 632,40 €	1 447,00 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 583,43 €	1 430,22 €

## Évolution des minima - presse hebdomadaire - 2013

(entrée en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord)

Fonctions	Coef.	Cat 1	Cat 2	Cat 3
Valeur du point		16,2477	14,3189	13,4349
Rédacteur en chef	220	3 574,49	3 150,17	2 955,67
Rédacteur en chef adjoint	188	3 054,56	2 691,96	2 525,75
Secrétaire général de rédaction	174	2 827,09	2 491,49	2 337,67
Premier rédacteur graphiste	174	2 827,09	2 491,49	2 337,67
Chef des informations	165	2 680,87	2 362,62	2 216,75
Premier secrétaire de rédaction	160	2 599,63	2 291,03	2 149,58
Secrétaire de rédaction unique	160	2 599,63	2 291,03	2 149,58
Chef de service	155	2 518,39	2 219,43	2 082,40
Second rédacteur graphiste	145	2 355,91	2 076,25	1 948,06
Second secrétaire de rédaction	145	2 355,91	2 076,25	1 948,06
Chef de service adjoint	145	2 355,91	2 076,25	1 948,06
Grand reporter	145	2 355,91	2 076,25	1 948,06
Chef de rubrique	142	2 307,17	2 033,29	1 907,75
Rédacteur graphiste	138	2 242,18	1 976,01	1 854,01
Secrétaire de rédaction	138	2 242,18	1 976,01	1 854,01
Reporter	130	2 112,20	1 861,46	1 746,53
Critique	127	2 063,45	1 818,50	1 706,23
Rédacteur rewriter	120	1 949,72	1 718,27	1 612,18
Rédacteur spécialisé	120	1 949,72	1 718,27	1 612,18
Rédacteur réviseur	120	1 949,72	1 718,27	1 612,18
Reporter photographe	120	1 949,72	1 718,27	1 612,18
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 819,74	1 603,72	1 504,71
Reporter dessinateur	112	1 819,74	1 603,72	1 504,71
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 787,24	1 575,08	1 477,84

Fonctions	Coef.	Cat 1	Cat 2	Cat 3
Valeur du point		16,2477	14,3189	13,4349
Rédacteur traducteur	110	1 787,24	1 575,08	1 477,84
Rédacteur	100	1 624,77	1 431,89	1 430,22
Sténographe rédacteur	100	1 624,77	1 431,89	1 430,22
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 576,02	1 430,22	1 430,22

## Évolution des minima - presse hebdomadaire - 2014

(un an après la date de signature de l'accord)

Fonctions	Coef.	Cat 1	Cat 2	Cat 3
Valeur du point		16,4008	14,4565	14,0144
Rédacteur en chef	220	3 608,18	3 180,42	3 083,18
Rédacteur en chef adjoint	188	3 083,36	2 717,82	2 634,71
Secrétaire général de rédaction	174	2 853,75	2 515,43	2 438,51
Premier rédacteur graphiste	174	2 853,75	2 515,43	2 438,51
Chef des informations	165	2 706,14	2 385,32	2 312,38
Premier secrétaire de rédaction	160	2 624,13	2 313,03	2 242,31
Secrétaire de rédaction unique	160	2 624,13	2 313,03	2 242,31
Chef de service	155	2 542,13	2 240,75	2 172,24
Second rédacteur graphiste	145	2 378,12	2 096,19	2 032,09
Second secrétaire de rédaction	145	2 378,12	2 096,19	2 032,09
Chef de service adjoint	145	2 378,12	2 096,19	2 032,09
Grand reporter	145	2 378,12	2 096,19	2 032,09
Chef de rubrique	142	2 328,92	2 052,82	1 990,05
Rédacteur graphiste	138	2 263,32	1 994,99	1 933,99
Secrétaire de rédaction	138	2 263,32	1 994,99	1 933,99
Reporter	130	2 132,11	1 879,34	1 821,88
Critique	127	2 082,91	1 835,97	1 779,83
Rédacteur rewriter	120	1 968,10	1 734,78	1 681,73
Rédacteur spécialisé	120	1 968,10	1 734,78	1 681,73
Rédacteur réviseur	120	1 968,10	1 734,78	1 681,73
Reporter photographe	120	1 968,10	1 734,78	1 681,73
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 836,89	1 619,12	1 569,62
Reporter dessinateur	112	1 836,89	1 619,12	1 569,62
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 804,09	1 590,21	1 541,59
Rédacteur traducteur	110	1 804,09	1 590,21	1 541,59
Rédacteur	100	1 640,08	1 445,65	1 430,22
Sténographe rédacteur	100	1 640,08	1 445,65	1 430,22
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 590,88	1 430,22	1 430,22

## Évolution des minimas - presse hebdomadaire - 2015

(2 ans après la signature de l'accord)

Fonctions	Coef.	Cat 1	Cat 2/3
Valeur du point		16,5540	14,5940
Rédacteur en chef	220	3 641,88	3 210,68
Rédacteur en chef adjoint	188	3 112,15	2 743,67
Secrétaire général de rédaction	174	2 880,40	2 539,36
Premier rédacteur graphiste	174	2 880,40	2 539,36
Chef des informations	165	2 731,41	2 408,01
Premier secrétaire de rédaction	160	2 648,64	2 335,04
Secrétaire de rédaction unique	160	2 648,64	2 335,04
Chef de service	155	2 565,87	2 262,07
Second rédacteur graphiste	145	2 400,33	2 116,13
Second secrétaire de rédaction	145	2 400,33	2 116,13
Chef de service adjoint	145	2 400,33	2 116,13
Grand reporter	145	2 400,33	2 116,13
Chef de rubrique	142	2 350,67	2 072,35
Rédacteur graphiste	138	2 284,45	2 013,97
Secrétaire de rédaction	138	2 284,45	2 013,97
Reporter	130	2 152,02	1 897,22
Critique	127	2 102,36	1 853,44
Rédacteur rewriter	120	1 986,48	1 751,28
Rédacteur spécialisé	120	1 986,48	1 751,28
Rédacteur réviseur	120	1 986,48	1 751,28
Reporter photographe	120	1 986,48	1 751,28
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 854,05	1 634,53
Reporter dessinateur	112	1 854,05	1 634,53
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 820,94	1 605,34
Rédacteur traducteur	110	1 820,94	1 605,34
Rédacteur	100	1 655,40	1 459,40
Sténographe rédacteur	100	1 655,40	1 459,40
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 605,74	1 430,22

### Article 5

#### **Ouverture d'une négociation sur l'incidence du numérique sur les coefficients, les fonctions de la classification conventionnelle des journalistes et sur les barèmes correspondants**

Dans le contexte de l'évolution numérique de l'activité des entreprises du SEPM et de sa conséquence sur les fonctions de journaliste, les parties conviennent d'ouvrir une négociation sur ce thème au plus tard dans les trois mois suivant la date de signature du présent accord.

---

## **Article 6**

### **Barème de pign**

*La négociation se poursuivant sur le barème de pign, le barème de pign valable pour les adhérents de l'ex-SPPMO, continuera à s'appliquer pour les entreprises qui adhéraient à cette organisation au moment de la fusion du SPPMO et du SPM, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord sur un barème de pign applicable au SEPM.*

## **Article 7**

### **Dépôt et publicité**

*En application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.*

*Il sera également remis en un exemplaire au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris, lieu de conclusion de l'accord.*

*Il appartiendra aux entreprises d'en faire communication à l'ensemble des journalistes bénéficiaires.*

## **Accord du 26 octobre 2021**

[Étendu par arr. 25 juill. 2022, JO 27 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> nov. 2021]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SEPM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ CGT ;

F3C CFDT ;

Solidaires SNJ ;

SGJ FO ;

FILPAC CGT.

*Mod. par Avenant 21 févr. 2022, étendu par arr. 25 juill. 2022, JO 27 juill.<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SEPM.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*SNJ ;*

*FILPAC CGT ;*

*F3C CFDT ;*

*SGJ FO.*

## **Préambule**

Les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche de la presse magazine ainsi que le Syndicat des Éditeurs de Presse Magazine (SEPM) ont souhaité renouveler et renforcer le dialogue social dans la branche de la presse magazine.

Ils ont ainsi engagé des négociations visant à réviser les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des éditeurs de presse magazine.

Cette négociation visait également à définir un barème minimum de pigns pour les journalistes professionnels rémunérés à la pign employés par des éditeurs de presse magazine.

Le présent accord se substitue de plein droit aux accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet. Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit.

## **Article 1**

### **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2021.

---

## **Article 2** **Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

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

## **Article 3** **Barème minimum conventionnel pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique**

La distinction de barème en fonction de la périodicité du titre de presse est conservée.

À chacun des niveaux de qualification de la classification, est attaché un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois).

Il est décidé que les salaires mensuels bruts minima de tous les niveaux de qualification des grilles de la presse hebdomadaire et de la presse périodique sont augmentés de 1 %.

S'agissant des salaires mensuels bruts minima qui se situaient en-dessous du SMIC, ils sont actualisés au niveau du SMIC et augmentés de 1 %.

Les barèmes minima conventionnels pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique figurent en annexe I du présent accord.

## **Article 4** **Barème de pigne**

Il est décidé de revaloriser de 1 % le tarif du feuillet de pigne.

Le barème minimum de pignes brutes des journalistes figure en annexe II du présent accord.

## **Article 5** **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés** *Mod. par Avenant 21 févr. 2022, étendu par arr. 25 juill. 2022, JO 27 juill.<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SEPM.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*SNJ ;*

*FILPAC CGT ;*

*F3C CFDT ;*

*SGJ FO.*

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

## **Dispositions transverses et finales**

Les parties contractantes, réaffirmant leur souhait de renforcer le dialogue social dans la branche de la presse magazine, s'engagent à ouvrir d'autres champs de négociations.

Ainsi, les organisations syndicales représentatives des salariés s'engagent à :

— Réexaminer le projet d'accord relatif à l'intéressement aux résultats et aux performances de l'entreprise dans le secteur de la presse magazine déjà proposé par le SEPM ;

— Discuter d'autres sujets d'actualité tels que l'égalité homme femme et le forfait jours.

Le Syndicat des Éditeurs de Presse Magazine (SEPM) s'engage à :

— Ouvrir une discussion conformément à l'engagement pris en 2012 sur la pigne numérique ;

— Inviter les organisations syndicales représentatives des salariés à débiter la prochaine négociation annuelle obligatoire 2022 au plus tard en mars 2022.

— Inviter les organisations syndicales représentatives des salariés, au moins une fois par an, à une réunion dont l'ordre du jour portera sur les initiatives de la branche en matière de transition écologique à laquelle sera également conviée la présidente de la commission développement durable du SEPM.

Les organisations signataires s'engagent en outre à examiner l'opportunité d'une réorganisation de la classification.



## Annexe I

### Barème minimum Journalistes SEPM Presse périodique en 2021

Presse périodique		Au 1 <sup>er</sup> novembre 2021	
Fonctions		Cat. A	Cat. B / C
Valeur du point	Coef.	16,4872	14,6147
Rédacteur en chef	185	3050,14 €	2703,72 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2637,96 €	2338,35 €
Secrétaire général de rédaction	140	2308,21 €	2046,06 €
Premier rédacteur graphiste	133	2192,80 €	1943,76 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2192,80 €	1943,76 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2192,80 €	1943,76 €
Chef de rubrique	133	2192,80 €	1943,76 €
Secrétaire de rédaction	110	1813,60 €	1607,617
Rédacteur graphiste	110	1813,60 €	1607,617
Rewriter	110	1813,60 €	1607,617
Reporter	110	1813,60 €	1607,617
Reporter dessinateur	110	1813,60 €	1607,617
Reporter photographe	110	1813,60 €	1607,617
Rédacteur spécialisé	110	1813,60 €	1607,617
Rédacteur	100	1648,72 €	*1605,36 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>ème</sup> mois	97	*1605,36 €	*1605,36 €
* Dans les cas où l'application du point au coefficient fait ressortir une valeur inférieure au SMIC en vigueur, il est retenu comme minima le niveau du SMIC au 1 <sup>er</sup> novembre 2021, soit 1589,47 € augmenté de 1 %			

#### Catégorie A :

Périodiques traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.

#### Catégorie B :

Périodiques s'adressant également au grand public mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente, (exemples non limitatifs et sauf exception : les sportifs, littéraires, artistiques, de spectacles, de radio, de mode, d'enfants et agricoles), ainsi que les périodique et revue spécialisés (il s'agit de l'ancienne catégorie C) s'adressant à un public moins étendu et particulièrement à des techniciens (exemples non limitatifs et sauf exception : les périodiques juridiques, médicaux, scientifiques, pédagogiques, culturels, administratifs, techniques et professionnels).

### Barème minimum Journalistes SEPM Presse hebdomadaire en 2021

Presse hebdomadaire		Au 1 <sup>er</sup> novembre 2021	
Fonctions		Cat. 1	Cat. 2
Valeur du point	Coef.	16,7195	14,7399
Rédacteur en chef	220	3 678,29 €	3 242,78 €
Rédacteur en chef adjoint	188	3 143,27 €	2 771,10 €

Presse hebdomadaire		Au 1 <sup>er</sup> novembre 2021	
Fonctions		Cat. 1	Cat. 2
Secrétaire général de rédaction	174	2 909,19 €	2 564,74 €
Premier rédacteur graphiste	174	2 909,19 €	2 564,74 €
Chef des informations	165	2 758,72 €	2 432,08 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 675,12 €	2 358,38 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 675,12 €	2 358,38 €
Chef de service	155	2 591,52 €	2 284,68 €
Second rédacteur graphiste	145	2 424,33 €	2 137,29 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 424,33 €	2 137,29 €
Chef de service adjoint	145	2 424,33 €	2 137,29 €
Grand reporter	145	2 424,33 €	2 137,29 €
Chef de rubrique	142	2 374,17 €	2 093,07 €
Rédacteur graphiste	138	2 307,29 €	2 034,11 €
Secrétaire de rédaction	138	2 307,29 €	2 034,11 €
Reporter	130	2 173,54 €	1 916,19 €
Critique	127	2 123,38 €	1 871,97 €
Rédacteur rewriter	120	2 006,34 €	1 768,79 €
Rédacteur spécialisé	120	2 006,34 €	1 768,79 €
Rédacteur réviseur	120	2 006,34 €	1 768,79 €
Reporter photographe	120	2 006,34 €	1 768,79 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 872,58 €	1 650,87 €
Reporter dessinateur	112	1 872,58 €	1 650,87 €
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 839,15 €	1 621,39 €
Rédacteur traducteur	110	1 839,15 €	1 621,39 €
Rédacteur	100	1 671,95 €	*1 605,36 €
Sténographe rédacteur	100	1 671,95 €	*1 605,36 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 621,79 €	*1 605,36 €
* Dans les cas où l'application du point au coefficient fait ressortir une valeur inférieure au SMIC en vigueur il est retenu comme minima le niveau du SMIC au 1 <sup>er</sup> novembre 2021, soit 1589,47 €, augmenté de 1 %			

Catégorie 1 : plus de 100.000 exemplaires

Catégorie 2 : moins de 100.000 exemplaires

## Annexe II

### Barème minimum de pise en 2021

*Au 1<sup>er</sup> novembre 2021*

Pise écrite (hors pise conçue pour un support numérique)

Feuillet (1500 signes : 25 lignes de 60 signes et espaces) 53,99 €

L'écho 22,69 €

Chaque dessin accepté 85,50 €

---

Croquis (ou illustrations d'articles) :

le premier 54,98 €

le deuxième 41,47 €

le troisième 23,32 €

Cabochon, lettrine illustrée, cul de lampe 33,53 €

## Accord du 2 juin 2022

[Étendu par arr. 9 mars 2023, JO 31 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEPM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ CGT ;

F3C CFDT ;

Solidaires SNJ.

### Préambule

Les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche de la presse magazine ainsi que le Syndicat des Éditeurs de Presse Magazine (SEPM) ont engagé des négociations visant à réviser les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des éditeurs de presse magazine.

Le présent accord se substitue de plein droit aux accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet. Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit.

#### Article 1

##### Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2022.

#### Article 2

##### Dépôt et extension

Le présent accord est déposé à la Direction Générale du Travail.

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

#### Article 3

##### Barème minimum conventionnel pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique

La distinction de barème en fonction de la périodicité du titre de presse est conservée.

À chacun des niveaux de qualification de la classification, est attaché un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois).

Il est décidé que les salaires mensuels bruts minima de tous les niveaux de qualification des grilles de la presse hebdomadaire et de la presse périodique sont augmentés de 2 %.

S'agissant des salaires mensuels bruts minima qui se situaient en-dessous du SMIC, ils sont actualisés au niveau du SMIC et augmentés de 10 euros.

S'agissant des fonctions «Secrétaire de rédaction» et «Rédacteur graphiste» du barème minimum conventionnel pour les journalistes de titres de presse périodique, les parties signataires s'entendent pour changer leur coefficient de 110 à 112 (soit, en catégorie A, un salaire de 1884,50 euros et en catégorie B/C, un salaire de 1669,58 euros).

Les barèmes minima conventionnels pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique figurent en annexe I du présent accord.

#### Article 4 Barème de pège

Il est décidé de revaloriser de 2 % le tarif du feuillet de pège.

Le barème minimum de pèges brutes des journalistes figure en annexe II du présent accord.

#### Article 5 Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

#### Article 6 Clause de revoyure

Les parties se rencontreront, en vue d'examiner l'opportunité d'adapter par avenant le présent accord, avant le 20 septembre 2022.

À cette occasion, les parties signataires étudieront en particulier le cas des salaires de début des barèmes minimums conventionnels pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique, estimés comme étant trop proches du niveau du SMIC.

Si le taux de l'inflation sur un an atteint plus de 7 % au 1<sup>er</sup> juillet 2022, alors les parties se rencontreront dans les quinze jours en vue d'examiner l'opportunité d'adapter par avenant le présent accord.

#### Dispositions transverses et finales

Les parties contractantes, réaffirment leur souhait d'ouvrir d'autres champs de négociations tels que listés dans l'accord relatif aux barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des éditeurs de presse magazine du 26 octobre 2021.

### Annexe I

#### Barème minimum Journalistes SEPM Presse périodique en 2022

Presse périodique		Au 1 <sup>er</sup> juin 2022	
Fonctions		Cat. A	Cat. B/C
Valeur du point	Coef.	16,8170	14,9070
Rédacteur en chef	185	3 111,15 €	2 757,80 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 690,72 €	2 385,12 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 354,38 €	2 086,98 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 236,66 €	1 982,63 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 236,66 €	1 982,63 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 236,66 €	1 982,63 €
Chef de rubrique	133	2 236,66 €	1 982,63 €
Secrétaire de rédaction	112	1 884,50 €	1 669,58 €
Rédacteur graphiste	112	1 884,50 €	1 669,58 €
Rewriter	110	1 849,87 €	1 655,58 €*
Reporter	110	1 849,87 €	1 655,58 €*
Reporter dessinateur	110	1 849,87 €	1 655,58 €*
Reporter photographe	110	1 849,87 €	1 655,58 €*
Rédacteur spécialisé	110	1 849,87 €	1 655,58 €*
Rédacteur	100	1 681,70 €	1 655,58 €*

Presse périodique		Au 1 <sup>er</sup> juin 2022	
Fonctions		Cat. A	Cat. B/C
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>ème</sup> mois	97	1 655,58 €*	1 655,58 €*

\* Dans les cas où l'application du point au coefficient fait ressortir une valeur inférieure au SMIC en vigueur, il est retenu comme minima le niveau du SMIC au 1<sup>er</sup> mai 2022, soit 1645,58 €, augmenté de 10 euros.

Catégorie A :  
Périodiques traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.

Catégorie B :  
Périodiques s'adressant également au grand public mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente, (exemples non limitatifs et sauf exception : les sportifs, littéraires, artistiques, de spectacles, de radio, de mode, d'enfants et agricoles), ainsi que les périodique et revue spécialisés (il s'agit de l'ancienne catégorie C) s'adressant à un public moins étendu et particulièrement à des techniciens (exemples non limitatifs et sauf exception : les périodiques juridiques, médicaux, scientifiques, pédagogiques, culturels, administratifs, techniques et professionnels.

### Barème minimum Journalistes SEPM Presse hebdomadaire en 2022

Presse hebdomadaire		Au 1 <sup>er</sup> juin 2022	
Fonctions		Cat. 1	Cat. 2
Valeur du point	Coef.	17,0539	15,0347
Rédacteur en chef	220	3 751,86 €	3 307,63 €
Rédacteur en chef adjoint	188	3 206,13 €	2 826,52 €
Secrétaire général de rédaction	174	2 967,38 €	2 616,04 €
Premier rédacteur graphiste	174	2 967,38 €	2 616,04 €
Chef des informations	165	2 813,89 €	2 480,73 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 728,62 €	2 405,55 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 728,62 €	2 405,55 €
Chef de service	155	2 643,35 €	2 330,38 €
Second rédacteur graphiste	145	2 472,82 €	2 180,03 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 472,82 €	2 180,03 €
Chef de service adjoint	145	2 472,82 €	2 180,03 €
Grand reporter	145	2 472,82 €	2 180,03 €
Chef de rubrique	142	2 421,65 €	2 134,93 €
Rédacteur graphiste	138	2 353,44 €	2 074,79 €
Secrétaire de rédaction	138	2 353,44 €	2 074,79 €
Reporter	130	2 217,01 €	1 954,51 €
Critique	127	2 165,85 €	1 909,41 €
Rédacteur rewriter	120	2 046,47 €	1 804,16 €
Rédacteur spécialisé	120	2 046,47 €	1 804,16 €
Rédacteur réviseur	120	2 046,47 €	1 804,16 €
Reporter photographe	120	2 046,47 €	1 804,16 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 910,04 €	1 683,89 €
Reporter dessinateur	112	1 910,04 €	1 683,89 €
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 875,93 €	1 655,58 €*
Rédacteur traducteur	110	1 875,93 €	1 655,58 €*
Rédacteur	100	1 705,39 €	1 655,58 €*

Presse hebdomadaire		Au 1 <sup>er</sup> juin 2022	
Fonctions		Cat. 1	Cat. 2
Sténographe rédacteur	100	1 705,39 €	1 655,58 €*
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>ème</sup> mois	97	1 655,58 €*	1 655,58 €*
* Dans les cas où l'application du point au coefficient fait ressortir une valeur inférieure au SMIC en vigueur, il est retenu comme minima le niveau du SMIC au 1 <sup>er</sup> mai 2022, soit 1645,58 €, augmenté de 10 euros. Catégorie 1 : plus de 100.000 exemplaires Catégorie 2 : moins de 100.000 exemplaires			

## Annexe II

### Barème minimum de pige en 2022

Au 1<sup>er</sup> juin 2022

Pige écrite (hors pige conçue pour un support numérique)	
Feuillet (1500 signes : 25 lignes de 60 signes et espaces)	55,07
L'écho	23,14
Chaque dessin accepté	87,21
Croquis (ou illustrations d'articles) :	
le premier	56,08
le deuxième	42,30
le troisième	23,79
Cabochon, lettrine illustrée, cul de lampe	34,20

### Accord du 15 juin 2023

[Étendu par arr. 9 oct. 2023, JO 13 oct., applicable le 1<sup>er</sup> juill. 2023]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEPM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SNJ CGT ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT.

#### Préambule

Les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche de la presse magazine ainsi que le Syndicat des Éditeurs de Presse Magazine (SEPM) ont engagé des négociations visant à réviser les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des éditeurs de presse magazine.

Le présent accord se substitue de plein droit aux accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet. Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit.

---

## **Article 1**

### **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

## **Article 2**

### **Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé à la Direction Générale du Travail.

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

## **Article 3**

### **Barème minimum conventionnel pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique**

La distinction de barème en fonction de la périodicité du titre de presse est conservée.

À chacun des niveaux de qualification de la classification, est attaché un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois).

Il est décidé que les salaires mensuels bruts minima de tous les niveaux de qualification des grilles de la presse hebdomadaire et de la presse périodique sont augmentés de 3 %. En tout état de cause, le salaire le plus bas de la grille de la presse hebdomadaire et de la grille de la presse périodique est fixé à 1757,20 euros.

Les barèmes minima conventionnels pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique figurent en annexe I du présent accord.

## **Article 4**

### **Barème de pigne**

Il est décidé de revaloriser de 3 % le tarif du feuillet de pigne.

Le barème minimum de pignes brutes des journalistes figure en annexe II du présent accord.

## **Article 5**

### **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties contractantes conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

## **Article 6**

### **Disposition relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

En application des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les parties contractantes réaffirment leur souhait de parvenir à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et leur volonté, pour y parvenir, d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures permettant de les atteindre.

## **Article 7**

### **Clause de revoyure**

Les parties se rencontreront à chaque fois qu'un arrêté relatif au relèvement du salaire minimum de croissance sera publié au Journal officiel, dans le mois suivant la publication, en vue d'adapter par avenant le présent accord.

## **Article 8**

### **Dispositions transverses et finales**

Les parties contractantes s'engagent à organiser une réunion technique, à la réception du rapport de branche commandé par le SEPM auprès des services des statistiques d'AUDIENS, afin de procéder à l'examen et à l'analyse des données du rapport.

## **Annexe I**

## Barème minimum Journalistes SEPM Presse périodique en 2023

Presse périodique		Au 1 <sup>er</sup> juillet 2023	
Fonctions		Cat. A	Cat. B
Valeur du point	Coef.	17,3215	15,3542
Rédacteur en chef	185	3 204,48 €	2 840,53 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 771,44 €	2 456,67 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 425,01 €	2 149,59 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 303,76 €	2 042,11 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 303,76 €	2 042,11 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 303,76 €	2 042,11 €
Chef de rubrique	133	2 303,76 €	2 042,11 €
Secrétaire de rédaction	112	1 941,04 €	1 757,20 € *
Rédacteur graphiste	112	1 941,04 €	1 757,20 € *
Rewriter	110	1 905,37 €	1 757,20 € *
Reporter	110	1 905,37 €	1 757,20 € *
Reporter dessinateur	110	1 905,37 €	1 757,20 € *
Reporter photographe	110	1 905,37 €	1 757,20 € *
Rédacteur spécialisé	110	1 905,37 €	1 757,20 € *
Rédacteur	100	1 757,20 € *	1 757,20 € *
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>ème</sup> mois	97	1 757,20 € *	1 757,20 € *
* Dans les cas où l'application du point au coefficient fait ressortir une valeur inférieure au SMIC en vigueur, il est retenu comme minima le niveau du SMIC au 1 <sup>er</sup> mai 2023, soit 1747,20 €, augmenté de 10 euros.			

### Catégorie A :

Périodiques traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.

### Catégorie B :

Périodiques s'adressant également au grand public mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente, (exemples non limitatifs et sauf exception : les sportifs, littéraires, artistiques, de spectacles, de radio, de mode, d'enfants et agricoles), ainsi que les périodique et revue spécialisés (il s'agit de l'ancienne catégorie C) s'adressant à un public moins étendu et particulièrement à des techniciens (exemples non limitatifs et sauf exception : les périodiques juridiques, médicaux, scientifiques, pédagogiques, culturels, administratifs, techniques et professionnels)

## Barème minimum Journalistes SEPM Presse hebdomadaire en 2023

Presse hebdomadaire		Au 1 <sup>er</sup> juillet 2023	
Fonctions		Cat. 1	Cat. 2
Valeur du point	Coef.	17,5655	15,4857
Rédacteur en chef	220	3 864,41 €	3 406,86 €
Rédacteur en chef adjoint	188	3 302,32 €	2 911,32 €
Secrétaire général de rédaction	174	3 056,40 €	2 694,52 €
Premier rédacteur graphiste	174	3 056,40 €	2 694,52 €



Presse hebdomadaire		Au 1 <sup>er</sup> juillet 2023	
Fonctions		Cat. 1	Cat. 2
Chef des informations	165	2 898,31 €	2 555,15 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 810,48 €	2 477,72 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 810,48 €	2 477,72 €
Chef de service	155	2 722,66 €	2 400,29 €
Second rédacteur graphiste	145	2 547,00 €	2 245,43 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 547,00 €	2 245,43 €
Chef de service adjoint	145	2 547,00 €	2 245,43 €
Grand reporter	145	2 547,00 €	2 245,43 €
Chef de rubrique	142	2 494,30 €	2 198,98 €
Rédacteur graphiste	138	2 424,04 €	2 137,03 €
Secrétaire de rédaction	138	2 424,04 €	2 137,03 €
Reporter	130	2 283,52 €	2 013,15 €
Critique	127	2 230,82 €	1 966,69 €
Rédacteur rewriter	120	2 107,86 €	1 858,29 €
Rédacteur spécialisé	120	2 107,86 €	1 858,29 €
Rédacteur réviseur	120	2 107,86 €	1 858,29 €
Reporter photographe	120	2 107,86 €	1 858,29 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 967,34 €	1 757,20 € *
Reporter dessinateur	112	1 967,34 €	1 757,20 € *
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 932,21 €	1 757,20 € *
Rédacteur traducteur	110	1 932,21 €	1 757,20 € *
Rédacteur	100	1 757,20 € *	1 757,20 € *
Sténographe rédacteur	100	1 757,20 € *	1 757,20 € *
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 757,20 € *	1 757,20 € *
* Dans les cas où l'application du point au coefficient fait ressortir une valeur inférieure au SMIC en vigueur, il est retenu comme minima le niveau du SMIC au 1 <sup>er</sup> mai 2023, soit 1747,20 €, augmenté de 10 euros.			

Catégorie 1 : plus de 100.000 exemplaires

Catégorie 2 : moins de 100.000 exemplaires

## Annexe II

### Barème minimum de pise en 2023

#### Au 1<sup>er</sup> juillet 2023

Pise écrite (hors pise conçue pour un support numérique)	
Feuillet (1500 signes : 25 lignes de 60 signes et espaces)	56,72 €

Pige écrite (hors pige conçue pour un support numérique)	
L'écho	23,83 €
Chaque dessin accepté	89,83 €
Croquis (ou illustrations d'articles) :	
....le premier	57,76 €
....le deuxième	43,57 €
....le troisième	24,50 €
Cabochon, lettrine illustrée, cul de lampe	35,23 €

## Accord du 17 juin 2024

[Étendu par arr. 9 sept. 2024, 13 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2024]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEPM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SNJ CGT ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SGJ FO.

### Préambule

Les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche de la presse magazine ainsi que le Syndicat des Editeurs de Presse Magazine (SEPM) ont engagé des négociations visant à réviser les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des éditeurs de presse magazine.

Le présent accord se substitue de plein droit aux accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet. Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit.

#### Article 1

##### Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2024.

#### Article 2

##### Dépôt et extension

Le présent accord est déposé à la Direction Générale du Travail.

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

#### Article 3

##### Barème minimum conventionnel pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique

La distinction de barème en fonction de la périodicité du titre de presse est conservée.

À chacun des niveaux de qualification de la classification, est attaché un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois).

Il est décidé que les salaires mensuels bruts minima de tous les niveaux de qualification des grilles de la presse hebdomadaire et de la presse périodique sont augmentés de 2 %.

S'agissant des salaires mensuels bruts minima qui se situaient en-dessous du SMIC, ils sont augmentés de 3 %. Les barèmes minima conventionnels pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique figurent en annexe I du présent accord.

#### **Article 4** **Barème de pige**

Il est décidé de revaloriser de 5,8 % le tarif du feuillet de pige.

Le barème minimum de piges brutes des journalistes figure en annexe II du présent accord.

#### **Article 5** **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties contractantes conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

#### **Article 6** **Disposition relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

En application des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les parties contractantes réaffirment leur souhait de parvenir à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et leur volonté, pour y parvenir, d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures permettant de les atteindre.

#### **Article 7** **Création d'un groupe de travail relatif à la refonte des grilles des barèmes minima conventionnels**

Les parties contractantes conviennent de la nécessité de mettre en place un groupe de travail paritaire dont l'objet sera le réexamen des grilles des métiers et des barèmes minima conventionnels pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique de la branche de la presse magazine. Ce groupe de travail démarrera, dans la mesure du possible, ses travaux à partir du mois de septembre 2024 et en tout état de cause au plus tard avant la fin de l'année 2024.

### **Annexe I**

#### **Barème minimum Journalistes SEPM Presse périodique en 2024**

Presse périodique		Au 1 <sup>er</sup> juillet 2024	
Fonctions		Cat. A	Cat. B
Valeur du point	Coef.	17,6679	15,6613
Rédacteur en chef	185	3 268,57 €	2 897,34 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 826,87 €	2 505,81 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 473,51 €	2 192,58 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 349,84 €	2 082,95 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 349,84 €	2 082,95 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 349,84 €	2 082,95 €
Chef de rubrique	133	2 349,84 €	2 082,95 €
Secrétaire de rédaction	112	1 979,86 €	1 809,92 €
Rédacteur graphiste	112	1 979,86 €	1 809,92 €
Rewriter	110	1 943,47 €	1 809,92 €
Reporter	110	1 943,47 €	1 809,92 €
Reporter dessinateur	110	1 943,47 €	1 809,92 €
Reporter photographe	110	1 943,47 €	1 809,92 €

Presse périodique		Au 1 <sup>er</sup> juillet 2024	
Fonctions		Cat. A	Cat. B
Rédacteur spécialisé	110	1 943,47 €	1 809,92 €
Rédacteur	100	1 809,92 €	1 809,92 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>ème</sup> mois	97	1 809,92 €	1 809,92 €

#### Catégorie A :

Périodiques traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.

#### Catégorie B :

Périodiques s'adressant également au grand public mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente, (exemples non limitatifs et sauf exception : les sportifs, littéraires, artistiques, de spectacles, de radio, de mode, d'enfants et agricoles), ainsi que les périodique et revue spécialisés (il s'agit de l'ancienne catégorie C) s'adressant à un public moins étendu et particulièrement à des techniciens (exemples non limitatifs et sauf exception : les périodiques juridiques, médicaux, scientifiques, pédagogiques, culturels, administratifs, techniques et professionnels

### Barème minimum Journalistes SEPM Presse hebdomadaire en 2024

Presse hebdomadaire		Au 1 <sup>er</sup> juillet 2024	
Fonctions		Cat. 1	Cat. 2
Valeur du point	Coef.	17,9168	15,7955
Rédacteur en chef	220	3 941,70 €	3 475,00 €
Rédacteur en chef adjoint	188	3 368,36 €	2 969,55 €
Secrétaire général de rédaction	174	3 117,53 €	2 748,41 €
Premier rédacteur graphiste	174	3 117,53 €	2 748,41 €
Chef des informations	165	2 956,28 €	2 606,25 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 866,69 €	2 527,27 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 866,69 €	2 527,27 €
Chef de service	155	2 777,11 €	2 448,30 €
Second rédacteur graphiste	145	2 597,94 €	2 290,34 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 597,94 €	2 290,34 €
Chef de service adjoint	145	2 597,94 €	2 290,34 €
Grand reporter	145	2 597,94 €	2 290,34 €
Chef de rubrique	142	2 544,19 €	2 242,95 €
Rédacteur graphiste	138	2 472,52 €	2 179,77 €
Secrétaire de rédaction	138	2 472,52 €	2 179,77 €
Reporter	130	2 329,19 €	2 053,41 €
Critique	127	2 275,44 €	2 006,02 €
Rédacteur rewriter	120	2 150,02 €	1 895,45 €
Rédacteur spécialisé	120	2 150,02 €	1 895,45 €
Rédacteur réviseur	120	2 150,02 €	1 895,45 €
Reporter photographe	120	2 150,02 €	1 895,45 €

Presse hebdomadaire		Au 1 <sup>er</sup> juillet 2024	
Fonctions		Cat. 1	Cat. 2
Rédacteur graphiste adjoint	112	2 006,68 €	1 809,92 €
Reporter dessinateur	112	2 006,68 €	1 809,92 €
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 970,85 €	1 809,92 €
Rédacteur traducteur	110	1 970,85 €	1 809,92 €
Rédacteur	100	1 809,92 €	1 809,92 €
Sténographe rédacteur	100	1 809,92 €	1 809,92 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 809,92 €	1 809,92 €

Catégorie 1 : plus de 100.000 exemplaires

Catégorie 2 : moins de 100.000 exemplaires

## Annexe II

### Barème minimum de pige en 2024

Au 1<sup>er</sup> juillet 2024

Pige écrite (hors pige conçue pour un support numérique)	
Feuillet (1 500 signes : 25 lignes de 60 signes et espaces)	60,00 €
L'écho	25,21 €
Chaque dessin accepté	95,02 €
Croquis (ou illustrations d'articles) :	
le premier	61,10 €
le deuxième	46,09 €
le troisième	25,92 €
Cabochon, lettrine illustrée, cul de lampe	37,26 €

## Presse magazine et d'information

*Selon les catégories de publications (Catégorie 1 : + de 100 000 exemplaires ; Catégorie 2 : entre 40 000 et 100 000 exemplaires ; Catégorie 3 : - de 40 000 exemplaires).*

### Barèmes au 1er avril 1998

Coeff.	1 <sup>re</sup> catég.	2 <sup>e</sup> catég.	3 <sup>e</sup> catég.
Point	92,319 F	81,346 F	73,739 F
90	8 308 F	7 321 F	6 637 F
95	8 770 F	7 728 F	7 005 F
100	9 232 F	8 135 F	7 374 F
110	10 156 F	8 949 F	8 111 F
112	10 339 F	9 111 F	8 259 F

Coeff.	1 <sup>re</sup> catég.	2 <sup>e</sup> catég.	3 <sup>e</sup> catég.
120	11 079 F	9 762 F	8 849 F
127	11 724 F	10 331 F	9 365 F
130	12 002 F	10 575 F	9 586 F
138	12 740 F	11 226 F	10 176 F
142	13 110 F	11 551 F	10 471 F
145	13 387 F	11 795 F	10 692 F
155	14 310 F	12 609 F	11 429 F
160	14 771 F	13 016 F	11 798 F
165	15 233 F	13 422 F	12 166 F
174	16 063 F	14 154 F	12 831 F
188	17 356 F	15 293 F	13 863 F
220	20 310 F	17 896 F	16 223 F

## Barèmes au 1er janvier 2001\*

(recommandation du SMPI)

Coeff.	1 <sup>re</sup> catég.	2 <sup>e</sup> catég.	3 <sup>e</sup> catég.
90	8 392 F	7 394 F	6 703 F
95	8 858 F	7 805 F	7 075 F
100	9 324 F	8 216 F	7 448 F
110	10 257 F	9 037 F	8 192 F
112	10 443 F	9 202 F	8 341 F
120	11 189 F	9 859 F	8 937 F
127	11 842 F	10 434 F	9 458 F
130	12 121 F	10 681 F	9 682 F
138	12 867 F	11 338 F	10 278 F
142	13 240 F	11 667 F	10 576 F
145	13 520 F	11 913 F	10 799 F
155	14 453 F	12 735 F	11 544 F
160	14 919 F	13 145 F	11 916 F
165	15 385 F	13 556 F	12 289 F
174	16 224 F	14 296 F	12 959 F
188	17 529 F	15 446 F	14 001 F
220	20 513 F	18 075 F	16 385 F
* Selon barèmes communiqués par le SMPI.			

## Barèmes au 1er juillet 2001\*

(recommandation du SPMI)

Coeff.	1 <sup>re</sup> catég.		2 <sup>e</sup> catég.		3 <sup>e</sup> catég.	
Valeur point	93,708 F	14,28569251 €	82,570 F	12,58771535 €	74,848 F	11,41050404 €
90	8 434 F	1285,75 €	7 431 F	1132,89 €	6 736 F	1026,95 €
95	8 902 F	1357,15 €	7 844 F	1195,83 €	7 111 F	1084,00 €
100	9 371 F	1428,54 €	8 257 F	1258,77 €	7 485 F	1141,05 €
110	10 308 F	1571,49 €	9 083 F	1384,65 €	8 233 F	1255,16 €
112	10 495 F	1599,99 €	9 248 F	1409,82 €	8 383 F	1277,98 €
120	11 245 F	1714,28 €	9 908 F	1510,53 €	8 982 F	1369,26 €
127	11 901 F	1814,33 €	10 486 F	1598,64 €	9 506 F	1449,13 €
130	12 182 F	1857,07 €	10 734 F	1636,40 €	9 730 F	1483,37 €
138	12 931 F	1971,37 €	11 395 F	1737,10 €	10 329 F	1574,65 €
142	13 306 F	2028,52 €	11 725 F	1787,46 €	10 628 F	1620,29 €
145	13 588 F	2071,42 €	11 973 F	1825,22 €	10 853 F	1654,52 €
155	14 525 F	2214,36 €	12 798 F	1951,10 €	11 601 F	1768,63 €
160	14 994 F	2285,76 €	13 211 F	2014,03 €	11 976 F	1825,68 €
165	15 462 F	2357,16 €	13 624 F	2076,97 €	12 350 F	1882,73 €
174	16 305 F	2485,70 €	14 367 F	2190,26 €	13 024 F	1985,43 €
188	17 617 F	2685,64 €	15 523 F	2366,49 €	14 071 F	2145,17 €
220	20 616 F	3142,82 €	18 165 F	2769,30 €	16 467 F	2510,31 €
* Selon barèmes communiqués par le SPMI.						

## Barèmes au 1er mars 2002

(Recommandation du SPMI)

### 1<sup>ère</sup> catégorie - Plus de 100 000 exemplaires

Valeur du point 14,4286

Augmentation de 1 %

Coef	Fonctions	Barèmes	
		1er juillet 2001	1er mars 2002
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>ème</sup> mois)	1 285,75	1 298,57
95	Stagiaire (13 <sup>ème</sup> au 24 <sup>ème</sup> mois)	1 357,15	1 370,72
100	Sténographe rédacteur	1 428,54	1 442,86
100	Rédacteur	1 428,54	1 442,86
110	Rédacteur traducteur	1 571,49	1 587,15
110	Secrétaire de rédaction adjoint	1 571,49	1 587,15
112	Reporter dessinateur	1 599,99	1 616,00
112	Rédacteur graphiste adjoint	1 599,99	1 616,00

Coef	Fonctions	Barèmes	
		1er juillet 2001	1er mars 2002
120	Reporter photographe	1 714,28	1 731,43
120	Rédacteur réviseur	1 714,28	1 731,43
120	Rédacteur spécialisé	1 714,28	1 731,43
120	Rédacteur rewriter	1 714,28	1 731,43
127	Critique	1 814,33	1 832,43
130	Reporter	1 857,07	1 875,72
138	Secrétaire de rédaction	1 971,37	1 991,15
138	Rédacteur graphiste	1 971,37	1 991,15
142	Chef de rubrique	2 028,52	2 048,86
145	Grand reporter	2 071,42	2 092,15
145	Chef de service adjoint	2 071,42	2 092,15
145	Second secrétaire de rédaction	2 071,42	2 092,15
145	Second rédacteur graphiste	2 071,42	2 092,15
155	Chef de service	2 214,36	2 236,43
160	Premier secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique	2 285,76	2 308,58
165	Chef des informations	2 357,16	2 380,72
174	Premier rédacteur graphiste	2 485,70	2 510,58
174	Secrétaire général de la rédaction	2 485,70	2 510,58
188	Rédacteur en chef adjoint	2 685,64	2 712,58
220	Rédacteur en chef	3 142,82	3 174,29

## 2<sup>ème</sup> catégorie - de 40 000 à 100 000 exemplaires

Valeur du point 12,7136

Augmentation de 1 %

Coef	Fonctions	Barèmes	
		1er juillet 2001	1er mars 2002
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>ème</sup> mois)	1 132,89	1 144,22
95	Stagiaire (13 <sup>ème</sup> au 24 <sup>ème</sup> mois)	1 195,83	1 207,79
100	Sténographe rédacteur	1 258,77	1 271,36
100	Rédacteur	1 258,77	1 271,36
110	Rédacteur traducteur	1 384,65	1 398,50
110	Secrétaire de rédaction adjoint	1 384,65	1 398,50
112	Reporter dessinateur	1 409,82	1 423,92
112	Rédacteur graphiste adjoint	1 409,82	1 423,92
120	Reporter photographe	1 510,53	1 525,63
120	Rédacteur réviseur	1 510,53	1 525,63
120	Rédacteur spécialisé	1 510,53	1 525,63



Coef	Fonctions	Barèmes	
		1er juillet 2001	1er mars 2002
120	Rédacteur rewriter	1 510,53	1 525,63
127	Critique	1 598,64	1 614,63
130	Reporter	1 636,40	1 652,77
138	Secrétaire de rédaction	1 737,10	1 754,48
138	Rédacteur graphiste	1 737,10	1 754,48
142	Chef de rubrique	1 787,46	1 805,33
145	Grand reporter	1 825,22	1 843,47
145	Chef de service adjoint	1 825,22	1 843,47
145	Second secrétaire de rédaction	1 825,22	1 843,47
145	Second rédacteur graphiste	1 825,22	1 843,47
155	Chef de service	1 951,10	1 970,61
160	Premier secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique	2 014,03	2 034,18
165	Chef des informations	2 076,97	2 097,74
174	Premier rédacteur graphiste	2 190,26	2 212,17
174	Secrétaire général de la rédaction	2 190,26	2 212,17
188	Rédacteur en chef adjoint	2 366,49	2 390,16
220	Rédacteur en chef	2 769,30	2 796,99

### 3 ème catégorie - Moins de 40 000 exemplaires

Valeur du point 11,5246

Augmentation de 1 %

Coef	Fonctions	Barèmes	
		1er juillet 2001	1er mars 2002
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>ème</sup> mois)	1 026,95	1 037,21
95	Stagiaire (13 <sup>ème</sup> au 24 <sup>ème</sup> mois)	1 084,00	1 094,84
100	Sténographe rédacteur	1 141,05	1 152,46
100	Rédacteur	1 141,05	1 152,46
110	Rédacteur traducteur	1 255,16	1 267,71
110	Secrétaire de rédaction adjoint	1 255,16	1 267,71
112	Reporter dessinateur	1 277,98	1 290,76
112	Rédacteur graphiste adjoint	1 277,98	1 290,76
120	Reporter photographe	1 369,26	1 382,95
120	Rédacteur réviseur	1 369,26	1 382,95
120	Rédacteur spécialisé	1 369,26	1 382,95
120	Rédacteur rewriter	1 369,26	1 382,95
127	Critique	1 449,13	1 463,62
130	Reporter	1 483,37	1 498,20

Coef	Fonctions	Barèmes	
		1er juillet 2001	1er mars 2002
138	Secrétaire de rédaction	1 574,65	1 590,39
138	Rédacteur graphiste	1 574,65	1 590,39
142	Chef de rubrique	1 620,29	1 636,49
145	Grand reporter	1 654,52	1 671,07
145	Chef de service adjoint	1 654,52	1 671,07
145	Second secrétaire de rédaction	1 654,52	1 671,07
145	Second rédacteur graphiste	1 654,52	1 671,07
155	Chef de service	1 768,63	1 786,31
160	Premier secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique	1 825,68	1 843,94
165	Chef des informations	1 882,73	1 901,56
174	Premier rédacteur graphiste	1 985,43	2 005,28
174	Secrétaire général de la rédaction	1 985,43	2 005,28
188	Rédacteur en chef adjoint	2 145,17	2 166,62
220	Rédacteur en chef	2 510,31	2 535,41

## Accord du 12 mai 2005

[Non étendu]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Les représentants des syndicats de salariés et du SPMI se sont rencontrés à trois reprises, les 22 février, 13 et 27 avril 2005.

Ces discussions, ouvertes à l'origine pour décider d'un palier d'augmentation des barèmes minima conformément à l'accord du 23 juin 2004, ont été élargies à d'autres aspects de la politique salariale de branche.

Au terme de ces trois rencontres, il est arrêté et convenu ce qui suit :

— Les barèmes minima (journalistes, cadres et employés) sont augmentés de 1,5 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2005. Ce taux a été majoré à proportion pour couvrir le palier d'augmentation prévu le 1<sup>er</sup> mars mais non réalisable à cette date en raison de la durée des négociations.

— Les négociations sur les barèmes de piges initiées en 2004, suspendues en raison du contexte de négociation imposé par la mise en œuvre de la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle, seront reprises en 2005. Dans la continuité des réflexions générales intervenues sur la formation professionnelle, les représentants du SPMI souhaitent élargir ces discussions aux conditions de travail des pigistes dans un cadre réunissant toutes les formes de presse. Si cet élargissement n'aboutissait pas, les représentants du SPMI reprendraient contact à la rentrée 2005 avec les représentants des syndicats de salariés ; sur proposition de ces derniers, le SPMI est favorable à ce que le futur barème minima de piges évolue dans le cadre des revalorisations conventionnelles.

— Prenant en considération l'évolution législative actuelle, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des discussions sur le thème de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

— Une réflexion sera entamée sur l'adaptation des barèmes des salaires minima liée aux conséquences de l'évolution du SMIC sur les années antérieures.

— Pour ce qui concerne les définitions de fonctions des journalistes, les discussions menées en 2002/2003 ont permis de dégager un consensus sur la majorité d'entre elles - pouvant d'ores et déjà être actées sous la forme de minutes de discussion -, la question de l'éventuel rattachement des documentalistes et des iconographes aux fonc-

tions de journalistes pouvant être examinée ultérieurement afin de dégager un accord général. Parallèlement, des «toilettes» des définitions des fonctions des employés et des cadres seront lancés, avec une priorité de travail pour celles des employés.

— Le SPMI prend en considération la demande des syndicats d'un enrichissement du bilan social, notamment sur «l'égalité homme/femme» et la politique salariale dans les entreprises.

— En cas de dérapage important de l'inflation, une réunion pourra être organisée en décembre 2005, afin de prévoir un prochain palier d'augmentation, le cas échéant dès janvier prochain.

## Barème au 1<sup>er</sup> juillet 2006

		Augmentation : 1,00 %		
Valeur du point		15,2386 €	13,4273 €	12,1716 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	220	3 352,49 €	2 954,01 €	2 677,75 €
Rédacteur en chef adjoint	188	2 864,86 €	2 524,33 €	2 288,26 €
Secrétaire général de rédaction	174	2 651,52 €	2 336,35 €	2 117,86 €
Premier rédacteur graphiste	174	2 651,52 €	2 336,35 €	2 117,86 €
Chef des informations	165	2 514,37 €	2 215,50 €	2 008,32 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 438,18 €	2 148,37 €	1 947,46 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 438,18 €	2 148,37 €	1 947,46 €
Chef de service	155	2 361,98 €	2 081,23 €	1 886,60 €
Second rédacteur graphiste	145	2 209,60 €	1 946,96 €	1 764,88 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 209,60 €	1 946,96 €	1 764,88 €
Chef de service adjoint	145	2 209,60 €	1 946,96 €	1 764,88 €
Grand reporter	145	2 209,60 €	1 946,96 €	1 764,88 €
Chef de rubrique	142	2 163,88 €	1 906,68 €	1 728,37 €
Rédacteur graphiste	138	2 102,93 €	1 852,97 €	1 679,68 €
Secrétaire de rédaction	138	2 102,93 €	1 852,97 €	1 679,68 €
Reporter	130	1 981,02 €	1 745,55 €	1 582,31 €
Critique	127	1 935,30 €	1 705,27 €	1 545,79 €
Rédacteur rewriter	120	1 828,63 €	1 611,28 €	1 460,59 €
Rédacteur spécialisé	120	1 828,63 €	1 611,28 €	1 460,59 €
Rédacteur réviseur	120	1 828,63 €	1 611,28 €	1 460,59 €
Reporter photographe	120	1 828,63 €	1 611,28 €	1 460,59
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 706,72 €	1 503,86 €	1 363,22 €
Reporter dessinateur	112	1 706,72 €	1 503,86 €	1 363,22 €
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 676,25 €	1 477,00 €	1 338,88 €
Rédacteur traducteur	110	1 676,25 €	1 477,00 €	1 338,88 €
Rédacteur	100	1 523,86 €	1 342,73 €	1 217,16 €
Sténographe rédacteur	100	1 523,86 €	1 342,73 €	1 217,16 €
Rédacteur stagiaire				
Stagiaires du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	95	1 447,67 €	1 275,59 €	1 156,30 €

		Augmentation : 1,00 %		
Valeur du point		15,2386 €	13,4273 €	12,1716 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 371,47 €	1 208,46 €	1 095,44 €
(*) Le diplômé d'une école agréée n'a qu'un an de stage à effectuer 1 <sup>ère</sup> catégorie : + de 100 000 exemplaires 2 <sup>ème</sup> catégorie : + de 40 000 à 100 000 ex. 3 <sup>ème</sup> catégorie : moins de 40 000 ex.				

**Indemnité d'appareil photo : 60,50 euros**

## Barème au 1<sup>er</sup> août 2006

		Augmentation		
		1,20 %	1,20 %	1,20 %
Valeur du point		15,336 €	13,520 €	13,454 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	220	3 373,92 €	2 974,40 €	2 959,88 €
Rédacteur en chef adjoint	188	2 883,17 €	2 541,76 €	2 529,35 €
Secrétaire général de rédaction	174	2 668,46 €	2 352,48 €	2 341,00 €
Premier rédacteur graphiste	174	2 668,46 €	2 352,48 €	2 341,00 €
Chef des informations	165	2 530,44 €	2 230,80 €	2 219,91 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 453,76 €	2 163,20 €	2 152,64 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 453,76 €	2 163,20 €	2 152,64 €
Chef de service	155	2 377,08 €	2 095,60 €	2 085,37 €
Second rédacteur graphiste	145	2 223,72 €	1 960,40 €	1 950,83 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 223,72 €	1 960,40 €	1 950,83 €
Chef de service adjoint	145	2 223,72 €	1 960,40 €	1 950,83 €
Grand reporter	145	2 223,72 €	1 960,40 €	1 950,83 €
Chef de rubrique	142	2 177,71 €	1 919,84 €	1 910,47 €
Rédacteur graphiste	138	2 116,37 €	1 865,76 €	1 856,65 €
Secrétaire de rédaction	138	2 116,37 €	1 865,76 €	1 856,65 €
Reporter	130	1 993,68 €	1 757,60 €	1 749,02 €
Critique	127	1 947,67 €	1 717,04 €	1 708,66 €
Rédacteur rewriter	120	1 840,32 €	1 622,40 €	1 614,48 €
Rédacteur spécialisé	120	1 840,32 €	1 622,40 €	1 614,48 €
Rédacteur réviseur	120	1 840,32 €	1 622,40 €	1 614,48 €
Reporter photographe	120	1 840,32 €	1 622,40 €	1 614,48 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 717,63 €	1 514,24 €	1 506,85 €
Reporter dessinateur	112	1 717,63 €	1 514,24 €	1 506,85 €

		Augmentation		
		1,20 %	1,20 %	1,20 %
Valeur du point		15,336 €	13,520 €	13,454 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 686,96 €	1 487,20 €	1 479,94 €
Rédacteur traducteur	110	1 686,96 €	1 487,20 €	1 479,94 €
Rédacteur	100	1 533,60 €	1 352,00 €	1 345,40 €
Sténographe rédacteur	100	1 533,60 €	1 352,00 €	1 345,40 €
Stagiaire				
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 487,59 €	1 311,44 €	1 305,04 €
(*) Le diplômé d'une école agréé n'a qu'un an de stage à effectuer				
1 <sup>ère</sup> catégorie : + de 100 000 exemplaires				
2 <sup>ème</sup> catégorie : de 40 000 à 100 000 ex.				
3 <sup>ème</sup> catégorie : moins de 40 000 ex.				

### Indemnité d'appareil photo : 57,56 euros

Attention

Au 1<sup>er</sup> août 2006, un à-valoir de 1,2 % est applicable sur les barèmes minima de salaires et de piges, sans clore pour autant le processus de négociation annuelle. Signature de la part du SNJ sous réserve des résultats des négociations de

Préalablement à l'augmentation indicielle, une revalorisation de la valeur du point est effectuée : 3<sup>ème</sup> Catégorie : majoration de 0,15 €.

## Recommandation patronale du 22 mars 2013

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SEPM.

### Article 1

#### Revalorisation des barèmes conventionnels de salaire

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2013, il est procédé à une revalorisation des barèmes conventionnels applicables aux entreprises adhérentes au S.E.P.M pour supprimer les minima inférieurs au SMIC.

En conséquence, pour la période transitoire courant jusqu'au 2 novembre 2013 et dans l'attente de nouveaux barèmes conventionnels tenant compte de l'existence d'un nouveau syndicat patronal de la presse magazine, le salaire minimum conventionnel tel qu'établi par les barèmes reproduits ci-après n'est plus calculé en fonction d'une multiplication par le point pour les salaires revalorisés au SMIC.

### Article 2

#### Barèmes conventionnels

En conséquence de quoi, les barèmes sont ainsi établis :

### Barèmes minima (provisaires) Valables jusqu'au 2 novembre 2013

*Barèmes ex SPM*

*Journalistes professionnels*

Presse hebdomadaire - 2<sup>e</sup> catégorie - de 40 000 à 100 000 ex

En Euros

Valeur du point + 1 % 14,1814

Coef	Fonctions	Barèmes	
		Au 1 <sup>er</sup> oct. 2012 1%	Au 1 <sup>er</sup> mars 2013
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	1 276,33	1 430,22
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	1 347,23	1 430,22
100	Sténographe rédacteur / Rédacteur	1 418,14	1 430,22
110	Rédacteur traducteur / Secrétaire de rédaction adjoint	1 559,96	1 559,96
112	Reporter dessinateur / Rédacteur graphiste adjoint	1 588,32	1 588,32
120	Reporter photographe / Rédacteur réviseur / Rédacteur spécialise / Rédacteur	1 701,77	1 701,77
127	Critique	1 801,04	1 801,04
130	Reporter	1 843,58	1 843,58
138	Secrétaire de rédaction / Rédacteur graphiste	1 957,03	1 957,03
142	Chef de rubrique	2 013,76	2 013,76
145	Grand reporter / Chef de service adjoint / Second secrétaire de rédaction / Second rédacteur graphiste	2 056,30	2 056,30
155	Chef de service	2 198,12	2 198,12
160	Premier secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique	2 269,03	2 269,03
165	Chef des informations	2 339,93	2 339,93
174	Premier rédacteur graphiste / Secrétaire général de la rédaction	2 467,57	2 467,57
188	Rédacteur en chef adjoint	2 666,11	2 666,11
220	Rédacteur en chef	3 119,91	3 119,91

Presse hebdomadaire - 3<sup>e</sup> catégorie - Moins de 40 000 ex

En Euros

Valeur du point + 1 % 12,8553

Coef	Fonctions	Barèmes	
		Au 1 <sup>er</sup> oct. 2012 1%	Au 1 <sup>er</sup> mars 2013
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	1 156,98	1 430,22
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	1 221,25	1 430,22
100	Sténographe rédacteur / Rédacteur	1 285,53	1 430,22
110	Rédacteur traducteur / Secrétaire de rédaction adjoint	1 414,08	1 430,22
112	Reporter dessinateur / Rédacteur graphiste adjoint	1 439,79	1 439,79
120	Reporter photographe / Rédacteur réviseur / Rédacteur spécialise / Rédacteur	1 542,63	1 542,63
127	Critique	1 632,62	1 632,62
130	Reporter	1 671,19	1 671,19
138	Secrétaire de rédaction / Rédacteur graphiste	1 774,03	1 774,03
142	Chef de rubrique	1 825,45	1 825,45
145	Grand reporter / Chef de service adjoint / Second secrétaire de rédaction / Second rédacteur graphiste	1 864,02	1 864,02

Coef	Fonctions	Barèmes	
		Au 1 <sup>er</sup> oct. 2012 1 %	Au 1 <sup>er</sup> mars 2013
155	Chef de service	1 992,57	1 992,57
160	Premier secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique	2 056,84	2 056,84
165	Chef des informations	2 121,12	2 121,12
174	Premier rédacteur graphiste / Secrétaire général de la rédaction	2 236,82	2 236,82
188	Rédacteur en chef adjoint	2 416,79	2 416,79
220	Rédacteur en chef	2 828,16	2 828,16

### Presse périodique - Catégorie A

En Euros

Valeur du point + 1 % 15,7373

Coef	Fonctions	Barèmes	
		Au 1 <sup>er</sup> oct. 2012 1 %	Au 1 <sup>er</sup> mars 2013
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	1 416,36	1 430,22
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	1 495,04	1 495,04
100	Rédacteur	1 573,73	1 573,73
105	Rédacteur spécialisé	1 652,42	1 652,42
110	Reporter photographe / Reporter dessinateur / Rewriter / Reporter / Rédacteur graphiste / Secrétaire de rédaction	1 731,10	1 731,10
133	Chef de rubrique / 1 <sup>er</sup> Secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique / Premier rédacteur graphiste	2 093,06	2 093,06
140	Secrétaire général de la rédaction	2 203,22	2 203,22
160	Rédacteur en chef adjoint	2 517,97	2 517,97
185	Rédacteur en chef	2 911,40	2 911,40

### Presse périodique - Catégorie B

En euros

Valeur du point + 1 % 13,4941

Coef	Fonctions	Barèmes	
		Au 1 <sup>er</sup> oct. 2012 1 %	Au 1 <sup>er</sup> mars 2013
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	1 214,47	1 430,22
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	1 281,94	1 430,22
100	Rédacteur	1 349,41	1 430,22
105	Rédacteur spécialisé	1 416,88	1 430,22
110	Reporter photographe / Reporter dessinateur / Rewriter / Reporter / Rédacteur graphiste / Secrétaire de rédaction	1 484,35	1 484,35
133	Chef de rubrique / 1 <sup>er</sup> Secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique / Premier rédacteur graphiste	1 794,72	1 794,72

Coef	Fonctions	Barèmes	
		Au 1 <sup>er</sup> oct. 2012 1 %	Au 1 <sup>er</sup> mars 2013
140	Secrétaire général de la rédaction	1 889,17	1 889,17
160	Rédacteur en chef adjoint	2 159,06	2 159,06
185	Rédacteur en chef	2 496,41	2 496,41

### Presse périodique - Catégorie C

Valeur du point + 1 % 12,8424

Coef	Fonctions	Barèmes	
		Au 1 <sup>er</sup> oct. 2012 1 %	Au 1 <sup>er</sup> mars 2013
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	1 155,81	1 430,22
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	1 220,02	1 430,22
100	Rédacteur	1 284,24	1 430,22
105	Rédacteur spécialisé	1 348,45	1 430,22
110	Reporter photographe / Reporter dessinateur / Rewriter / Reporter / Rédacteur graphiste / Secrétaire de rédaction	1 412,66	1 430,22
133	Chef de rubrique / 1 <sup>er</sup> Secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique / Premier rédacteur graphiste	1 708,03	1 708,03
140	Secrétaire général de la rédaction	1 797,93	1 797,93
160	Rédacteur en chef adjoint	2 054,78	2 054,78
185	Rédacteur en chef	2 375,84	2 375,84

### Salaires minima des journalistes professionnels de la presse périodique

Barème ex SPPMO

		Catégorie B
Valeur du point		14,470
Emplois	Coef	Salaires en € au 1 <sup>er</sup> octobre 2012
Rédacteur en chef	185	2 676,95
Rédacteur en chef adjoint	160	2 315,20
Secrétaire général de la rédaction	140	2 025,80
1 <sup>er</sup> Rédacteur graphiste	133	1 924,51
1 <sup>er</sup> Secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique	133	1 924,51
Chef de rubrique	133	1 924,51
Secrétaire de rédaction	110	1 591,70
Rédacteur graphiste	110	1 591,70
Reporter	110	1 591,70
Rewriter	110	1 591,70
Reporter dessinateur	110	1 591,70
Reporter photographe	110	1 591,70



		Catégorie B
Valeur du point		14,470
Emplois	Coef	Salaires en € au 1 <sup>er</sup> octobre 2012
Rédacteur spécialisé	110	1 591,70
Rédacteur	100	1 447,00
Rédacteur-Stagiaires	97	1 430,22

### Salaires minima des journalistes professionnels de la presse hebdomadaire parisienne

*Barèmes ex SPPMO*

		Catégorie 2
Valeur du point		14,594
Emplois	Coef	Salaires en euro au 1 <sup>er</sup> octobre 2012
Rédacteur en chef	220	3 210,68
Rédacteur en chef adjoint	188	2 743,67
Secrétaire général de la rédaction	174	2 539,36
Premier rédacteur graphiste	174	2 539,36
Chef des informations	165	2 408,01
Premier secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique	160	2 335,04
Chef de service	155	2 262,07
Second rédacteur graphiste	145	2 116,13
Second secrétaire de rédaction	145	2 116,13
Chef de service adjoint	145	2 116,13
Grand reporter	145	2 116,13
Chef de rubrique	142	2 072,35
Rédacteur graphiste	138	2 013,97
Secrétaire de rédaction	138	2 013,97
Reporter	130	1 897,22
Critique	127	1 853,44
Rédacteur rewriter	120	1 751,28
Rédacteur spécialisé	120	1 751,28
Rédacteur réviseur	120	1 751,28
Reporter photographe	120	1 751,28
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 634,53
Reporter dessinateur	112	1 634,53
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 605,34
Rédacteur traducteur	110	1 605,34
Rédacteur	100	1 459,40
Sténographe rédacteur	100	1 459,40
Rédacteur-Stagiaire	97	1 430,22

Lesdits barèmes valent jusqu'au 2 novembre 2013.

### **Article 3 Information**

«La Direction générale du Travail et les représentants des journalistes seront informés de la présente recommandation patronale.

Il appartiendra aux entreprises d'en faire communication à l'ensemble des journalistes bénéficiaires.»

## **Presse magazine et d'Opinion**

(ex. Syndicat de la Presse Hebdomadaire Parisienne)

### **Barème au 1er juillet 1998**

Coeff.	Au 1-7-98		
	1 <sup>re</sup> catég.	2 <sup>e</sup> catég.	3 <sup>e</sup> catég.
Point	92,142 F	81,190 F	74,329 F
90	-	-	-
94 *	8 661 F	7 632 F	6 987 F
95	-	-	-
97 *	8 938 F	7 875 F	7 210 F
100	9 214 F	8 119 F	7 433 F
110	10 136 F	8 931 F	8 176 F
112	10 320 F	9 093 F	8 325 F
120	11 057 F	9 743 F	8 919 F
127	11 702 F	10 311 F	9 440 F
130	11 979 F	10 555 F	9 663 F
138	12 716 F	11 204 F	10 257 F
142	13 084 F	11 529 F	10 555 F
145	13 361 F	11 773 F	10 778 F
155	14 282 F	12 584 F	11 521 F
160	14 743 F	12 990 F	11 893 F
165	15 203 F	13 396 F	12 264 F
174	16 033 F	14 127 F	12 933 F
188	17 323 F	15 264 F	13 974 F
220	20 271 F	17 862 F	16 352 F
* A compter de 1998 (Convention pluriannuelle du 7-7-98).			

Prime d'appareil photographique (Syndicat de la Presse Magazine et d'opinion)

366 F au 1-7-98

## **Presse d'information spécialisée**

### **Accord du 1<sup>er</sup> novembre 2011**

[Étendu par arr. 10 avr. 2012, JO 20 avr.]

**Signataires :**

---

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

SNJ ;

SNJ CGT.

Suite à l'accord conclu le 1<sup>er</sup> juin 2011, et après concertation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels le 17 octobre, il a été convenu ce qui suit :

À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2011, les minima garantis prévus par la convention collective des journalistes professionnels sont revalorisés de 0,6 % pour les niveaux 100 à 185, et de 1 % pour les niveaux 90 et 95 fixés suivant le tableau figurant en annexe.

---

## Annexe - Minima garantis mensuels des journalistes de la presse d'information spécialisée (article 22 de la convention collective des journalistes) base temps plein 151,67 h

1<sup>er</sup> novembre 2011

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Directeur des rédactions	185	2474
Rédacteur en chef	185	2474
Rédacteur en chef adjoint	160	2155
Chef de service rédactionnel	140	1893
Secrétaire général de la rédaction	140	1893
Premier secrétaire de rédaction	133	1808
Premier rédacteur graphiste	133	1808
Chef de rubrique	133	1808
Secrétaire de rédaction unique	133	1808
Reporter-Photographe	110	1513
Reporter-dessinateur	110	1513
Reporter	110	1513
Secrétaire de rédaction	110	1513
Rédacteur-rewriter	110	1513
Rédacteur réviseur	110	1513
Rédacteur graphiste	110	1513
Rédacteur unique	105	1467
Rédacteur spécialisé	105	1467
Rédacteur	100	1451
Stagiaire 2 <sup>e</sup> année	95	1442
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> année	90	1412

Prime d'appareil photographique (protocole d'accord du 4 juillet 1979) : 52 euros

Elle n'est due que si le journaliste utilise son appareil personnel à la demande de l'employeur.

### *Accord du 1<sup>er</sup> juin 2012*

*[Nonétendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2012]*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

SNJ ;

USJ CFDT ;

SJ FO.

*Après concertation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels, il*

aété convenu ce qui suit :

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, les minima garantis prévus par la convention collective du 27 octobre 1987 des journalistes professionnels sont revalorisés de 1,6% fixés suivant le tableau figurant en annexe.

Les parties conviennent de se revoir à compter du mois de septembre afin d'examiner les conditions d'application du présent accord au vu de l'évolution de la situation économique des entreprises et des indices officiels.

**Annexe - Minima garantis mensuels des journalistes de la presse d'information spécialisée (article 22 de la convention collective des journalistes) base temps plein 151,67 h**

1<sup>er</sup> juillet 2012

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Directeur des rédactions	185	2514
Rédacteur en chef	185	2514
Rédacteur en chef adjoint	160	2189
Chef de service rédactionnel	140	1923
Secrétaire général de la rédaction	140	1923
Premier secrétaire de rédaction	133	1837
Premier rédacteur graphiste	133	1837
Chef de rubrique	133	1837
Secrétaire de rédaction unique	133	1837
Reporter-Photographe	110	1537
Reporter-dessinateur	110	1537
Reporter	110	1537
Secrétaire de rédaction	110	1537
Rédacteur-rewriter	110	1537
Rédacteur réviseur	110	1537
Rédacteur graphiste	110	1537
Rédacteur unique	105	1490
Rédacteur spécialisé	105	1490
Rédacteur	100	1474
Stagiaire 2 <sup>e</sup> année	95	1465
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> année	90	1435

Prime d'appareil photographie (protocole d'accord du 4 juillet 1979) : 52 euros

Elle n'est due que si le journaliste utilise son appareil personnel à la demande de l'employeur.

**Accord du 19 novembre 2012**

[Étendu par arr. 17 mai 2013, JO 5 juin]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

---

SNJ ;

USJ CFDT.

Suite à l'accord conclu le 1<sup>er</sup> juin 2012, et après concertation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels, le 9 novembre, il a été convenu ce qui suit

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2012, les minima garantis prévus par la convention collective du 27 octobre 1987 sont revalorisés de 0,2 %.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les minima seront à nouveau revalorisés de 0,2 %. Si l'indice des prix tous ménages hors tabac publiés par l'INSEE au titre de l'année 2012 est d'un niveau inférieur ou égal à 1,8 %, cette seconde revalorisation sera considérée comme une avance garantie sur la revalorisation résulter des négociations qui seront menées pour les minima 2013.

Pour ce qui concerne la pigne, n'ayant pas réussi à trouver un accord sur la détermination d'un barème, les parties conviennent de poursuivre les discussions sur ce point en 2013.

## Annexe - Minima garantis mensuels

*Base temps plein 151,67 h*

### 1<sup>er</sup> décembre 2012

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Directeur des rédactions	185	2519
Rédacteur en chef	185	2519
Rédacteur en chef adjoint	160	2193
Chef de service rédactionnel	140	1927
Secrétaire général de la rédaction	140	1927
Premier secrétaire de rédaction	133	1841
Premier rédacteur graphiste	133	1841
Chef de rubrique	133	1841
Secrétaire de rédaction unique	133	1841
Reporter-Photographe	110	1540
Reporter-dessinateur	110	1540
Reporter	110	1540
Secrétaire de rédaction	110	1540
Rédacteur-rewriter	110	1540
Rédacteur réviseur	110	1540
Rédacteur graphiste	110	1540
Rédacteur unique	105	1493
Rédacteur spécialisé	105	1493
Rédacteur	100	1477
Stagiaire 2 <sup>e</sup> année	95	1468
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> année	90	1438

Prime d'appareil photographique (protocole d'accord du 4 juillet 1979) : 52 euros

Elle n'est due que si le journaliste utilise son appareil personnel à la demande de l'employeur

### 1<sup>er</sup> janvier 2013

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Directeur des rédactions	185	2524
Rédacteur en chef	185	2524
Rédacteur en chef adjoint	160	2198
Chef de service rédactionnel	140	1931
Secrétaire général de la rédaction	140	1931
Premier secrétaire de rédaction	133	1844
Premier rédacteur graphiste	133	1844
Chef de rubrique	133	1844
Secrétaire de rédaction unique	133	1844
Reporter-Photographe	110	1543
Reporter-dessinateur	110	1543
Reporter	110	1543
Secrétaire de rédaction	110	1543
Rédacteur-rewriter	110	1543
Rédacteur réviseur	110	1543
Rédacteur graphiste	110	1543
Rédacteur unique	105	1496
Rédacteur spécialisé	105	1496
Rédacteur	100	1480
Stagiaire 2 <sup>e</sup> année	95	1471
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> année	90	1441

Prime d'appareil photographique (protocole d'accord du 4 juillet 1979) : 52 euros

Elle n'est due que si le journaliste utilise son appareil personnel à la demande de l'employeur.

### ***Recommandation patronale de la FNPS du 15 novembre 2013***

*Au terme de deux réunions de négociations paritaires, les partenaires sociaux n'ont pu que constater que l'écart entre les positions réciproques était trop important pour permettre d'aboutir à un accord cette année.*

*La FNPS a tout de même décidé de ne pas geler les minima garantis et de procéder à une revalorisation unilatérale de 0,5% applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2014.*

*Il est rappelé que cette revalorisation porte sur les minima et est sans effet sur les salaires d'un niveau égal ou supérieur aux nouveaux montants. Toutefois, la prime d'ancienneté des journalistes professionnels ayant pour assiette de calcul les minima, la revalorisation de ces derniers a un effet sur les salaires des journalistes du fait de la revalorisation de leur prime d'ancienneté qui ne peut pas être compensée sur le complément personnel.*

## **Minima garantis des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée**

(article 22 de la convention collective des journalistes). Base : temps complet

**1<sup>er</sup> janvier 2014**

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Directeur des rédactions	185	2537
Rédacteur en chef	185	2537
Rédacteur en chef adjoint	160	2209
Chef de service rédactionnel	140	1941
Secrétaire général de la rédaction	140	1941
Premier secrétaire de rédaction	133	1853
Premier rédacteur graphiste	133	1853
Chef de rubrique	133	1853
Secrétaire de rédaction unique	133	1853
Reporter-Photographe	110	1551
Reporter-dessinateur	110	1551
Reporter	110	1551
Secrétaire de rédaction	110	1551
Rédacteur-rewriter	110	1551
Rédacteur réviseur	110	1551
Rédacteur graphiste	110	1551
Rédacteur unique	105	1503
Rédacteur spécialisé	105	1503
Rédacteur	100	1487
Stagiaire 2 <sup>e</sup> année	95	1478
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> année	90	1448

Prime d'appareil photographique (protocole d'accord du 4 juillet 1979) : 52 €

Elle n'est due que si le journaliste utilise son appareil personnel à la demande de l'employeur

## **Minima Garantis employés. Temps complet**

**1<sup>er</sup> janvier 2014**

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	1751	1796	1845	1891	1937	1983	2030	2061
N14	1707	1752	1796	1843	1886	1933	1978	2007
N13	1664	1706	1750	1792	1838	1880	1925	1953



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
N12	1618	1661	1703	1745	1786	1831	1871	1900
N11	1574	1615	1656	1696	1738	1777	1820	1847
N10	1530	1568	1609	1649	1688	1727	1766	1792
N9	1500	1536	1574	1613	1651	1689	1727	1752
N8	1464	1494	1528	1563	1600	1639	1675	1699
N7	1452	1456	1486	1516	1551	1585	1621	1646
N6	1447	1452	1454	1483	1512	1545	1578	1600
N5	1445	1447	1449	1477	1503	1533	1564	1586
N4	1443	1445	1447	1456	1483	1510	1536	1557
N3	1440	1443	1445	1450	1459	1484	1510	1527
N2	1438	1440	1443	1445	1452	1459	1484	1499
N1	1436	1438	1440	1443	1445	1451	1458	1473

### *Minima garantis cadres et assimilés. Temps complet*

*1<sup>er</sup> janvier 2014*

Groupe	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
	Niveau								
	N14	3126	3312	3406	3497	3593	3686	3781	3873
	N13	2817	2932	3005	3080	3156	3229	3305	3382
	N12	2688	2800	2874	2949	3025	3098	3174	3249
	N11	2556	2670	2744	2817	2893	2967	3042	3120
II	N10	2423	2538	2611	2687	2762	2834	2910	2986
	N9	2130	2224	2269	2327	2381	2436	2494	2551
	N8	2040	2130	2186	2243	2288	2346	2400	2457
	N7	1947	2040	2093	2151	2205	2251	2305	2363
I	N6	1856	1947	1992	2059	2111	2168	2224	2269
	N5	1794	1869	1913	1959	2006	2052	2096	2143
	N4	1794	1869	1913	1959	2006	2052	2096	2143
	N3	1739	1814	1859	1903	1950	1997	2044	2087
	N2	1739	1814	1859	1903	1950	1997	2044	2087
assimilés	N1	1685	1739	1784	1833	1878	1921	1968	2015

Groupe	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
	Niveau								
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	1685	1757	Technicien débutant	1588	1664				

## Barème au 1<sup>er</sup> janvier 2016

Augmentation : 0,3%

Fonctions	Coef.	Salaires
Directeur des rédactions	185	2 545 €
Rédacteur en chef	185	2 545 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 216 €
Chef de service rédactionnel	140	1 947 €
Secrétaire général de la rédaction	140	1 947 €
Premier secrétaire de la rédaction ou secrétaire de rédaction unique	133	1 859 €
Premier rédacteur graphiste	133	1 859 €
Chef de rubrique	133	1 859 €
Reporter-photographe	110	1 556 €
Reporter-dessinateur	110	1 556 €
Reporter	110	1 556 €
Secrétaire de rédaction	110	1 556 €
Rewriter	110	1 556 €
Rédacteur-réviseur	110	1 556 €
Rédacteur graphiste	110	1 556 €
Rédacteur unique	105	1 508 €
Rédacteur spécialisé	105	1 508 €
Rédacteur	100	1 491 €
Stagiaire		
Deuxième année	95	1 482 €
Première année	90	1 460 €

- Indemnité d'appareil photo (protocole d'accord du 4 juillet 1979) : 52 €

(Indemnité due si le journaliste utilise son appareil personnel à la demande de l'employeur).

La négociation paritaire relative aux minima garantis n'a pas permis d'aboutir à un accord. Toutefois, la FNPS a décidé de procéder à une revalorisation unilatérale sur la base de 0,3% avec un effort particulier sur le bas de la grille des employés pour tenir compte notamment de l'absence d'évolution des minima depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014

et, de l'évolution du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### **Barème au 1<sup>er</sup> décembre 2016**

Fonctions	Coef.	Salaires
Directeur des rédactions	185	2 552 €
Rédacteur en chef	185	2 552 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 223 €
Chef de service rédactionnel	140	1 954 €
Secrétaire général de la rédaction	140	1 954 €
Premier secrétaire de la rédaction ou secrétaire de rédaction unique	133	1 866 €
Premier rédacteur graphiste	133	1 866 €
Chef de rubrique	133	1 866 €
Reporter-photographe	110	1 563 €
Reporter-dessinateur	110	1 563 €
Reporter	110	1 563 €
Secrétaire de rédaction	110	1 563 €
Rewriter	110	1 563 €
Rédacteur-réviseur	110	1 563 €
Rédacteur graphiste	110	1 563 €
Rédacteur unique	105	1 515 €
Rédacteur spécialisé	105	1 515 €
Rédacteur	100	1 498 €
Stagiaire		
Deuxième année	95	1 489 €
Première année	90	1 467 €

- Indemnité d'appareil photo (protocole d'accord du 4 juillet 1979) : 52 €

(Indemnité due si le journaliste utilise son appareil personnel à la demande de l'employeur).

La négociation salariale de branche 2016 a débouché sur un désaccord. La FNPS a revalorisé unilatéralement les minimas garantis, de 7 euros par coefficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Le barème minimum de pages a été augmenté de 0,47%.

### **Accord du 21 mars 2018**

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNJ CGT ;

Solidaires.

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

listes professionnels 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<sup>er</sup> avril 2018, les minima garantis mensuels prévus par la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1995 sont revalorisés de 0,8%.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, ces minima sont revalorisés de 0,4%.

Par ailleurs, il est convenu que le barème de pège des journalistes professionnels est revalorisé dans les mêmes proportions.

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) journalistes professionnels 1<sup>er</sup> avril 2018

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Directeur des rédactions	185	2572
Rédacteur en chef	185	2572
Rédacteur en chef adjoint	160	2241
Chef de service rédactionnel	140	1970
Secrétaire général de la rédaction	140	1970
Premier secrétaire de rédaction	133	1881
Premier rédacteur graphiste	133	1881
Chef de rubrique	133	1881
Secrétaire de rédaction unique	133	1881
Reporter-Photographe	110	1576
Reporter-dessinateur	110	1576
Reporter	110	1576
Secrétaire de rédaction	110	1576
Rédacteur-rewriter	110	1576
Rédacteur réviseur	110	1576
Rédacteur graphiste	110	1576
Rédacteur unique	105	1548
Rédacteur spécialisé	105	1548
Rédacteur	100	1531
Stagiaire 2 <sup>e</sup> année	95	1522
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> année	90	1500

Prime d'appareil photographique due lorsque le journaliste utilise à la demande de son employeur son matériel personnel : 52 €

### Barème de pège rédactionnel des journalistes professionnels

À compter du premier 1<sup>er</sup> avril 2018, le barème de pège applicable aux journalistes professionnels, tels que définis à l'article L. 7111-3 du Code du travail, collaborant avec une publication d'information professionnelle ou spécialisée

adhérente à l'un des sept syndicats composant la FNPS est fixé :

- 42,67 € bruts le feuillet de 1500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à 5000 exemplaires et moins,

- 45,71 € le feuillet de 1500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à plus de 5000 exemplaires.

Minima garantis mensuels temps plein (151,67) journalistes professionnels 1<sup>er</sup> juillet 2018

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Directeur des rédactions	185	2583
Rédacteur en chef	185	2583
Rédacteur en chef adjoint	160	2250
Chef de service rédactionnel	140	1978
Secrétaire général de la rédaction	140	1978
Premier secrétaire de rédaction	133	1888
Premier rédacteur graphiste	133	1888
Chef de rubrique	133	1888
Secrétaire de rédaction unique	133	1888
Reporter-Photographe	110	1582
Reporter-dessinateur	110	1582
Reporter	110	1582
Secrétaire de rédaction	110	1582
Rédacteur-rewriter	110	1582
Rédacteur réviseur	110	1582
Rédacteur graphiste	110	1582
Rédacteur unique	105	1554
Rédacteur spécialisé	105	1554
Rédacteur	100	1537
Stagiaire 2 <sup>e</sup> année	95	1528
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> année	90	1506

Prime d'appareil photographique due lorsque le journaliste utilise à la demande de son employeur son matériel personnel : 52 €

Barème de pise rédactionnel des journalistes professionnels

À compter du premier 1<sup>er</sup> juillet 2018, le barème de pise applicable aux journalistes professionnels, tels que définis à l'article L. 7111-3 du Code du travail, collaborant avec une publication d'information professionnelle ou spécialisée adhérente à l'un des sept syndicats composant la FNPS est fixé :

- 42,84 € bruts le feuillet de 1500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à 5000 exemplaires et moins,

- 45,89 € le feuillet de 1500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à plus de 5000 exemplaires.

**Accord du 22 novembre 2018**

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SNJ CGT ;

SGJ FO ;

USJ CFDT.

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 journalistes professionnels 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<sup>er</sup> janvier 2019, les minima garantis mensuels prévus par la convention collective du 27 octobre 1987 sont revalorisés de 0,8%.

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

***Annexe : Minima garantis mensuels temps plein (151,67) journalistes professionnels 1<sup>er</sup> janvier 2019***

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Directeur des rédactions	185	2603
Rédacteur en chef	185	2603
Rédacteur en chef adjoint	160	2268
Chef de service rédactionnel	140	1993
Secrétaire général de la rédaction	140	1993
Premier secrétaire de rédaction	133	1904
Premier rédacteur graphiste	133	1904
Chef de rubrique	133	1904
Secrétaire de rédaction unique	133	1904
Reporter-Photographe	110	1594
Reporter-dessinateur	110	1594
Reporter	110	1594
Secrétaire de rédaction	110	1594
Rédacteur-rewriter	110	1594
Rédacteur réviseur	110	1594
Rédacteur graphiste	110	1594
Rédacteur unique	105	1567
Rédacteur spécialisé	105	1567
Rédacteur	100	1549
Stagiaire 2 <sup>e</sup> année	95	1540
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> année	90	1518

***Barème de pise rédactionnel des journalistes professionnels***

À compter du premier 1<sup>er</sup> janvier 2019, le barème de pise applicable aux journalistes professionnels, tels que définis à l'article L. 7111-3 du Code du travail, collaborant avec une publication d'information professionnelle ou spécialisée adhérente à l'un des sept syndicats composant la FNPS est fixé à :

- 43,20 € bruts le feuillet de 1500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à 5000 exemplaires et moins,  
- 46,25 € le feuillet de 1500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à plus de 5000 exemplaires.

## Accord du 29 avril 2022

[Étendu par arr. 6 oct. 2022, JO 19 oct.]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT FO ;

Solidaires SNJ.

Les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels et la FNPS sont entrées en négociation sur la revalorisation des minima garantis des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée.

La mobilisation de la commission sociale de la FNPS sur la négociation d'une nouvelle convention collective entrée en vigueur en février 2019, classification et minima garantis applicable aux Employés, Techniciens Agents de Maîtrise et Cadres de la branche qui entrent en vigueur fin mai 2022, a retardé les discussions sur les minima garantis des journalistes qui n'ont pas évolué depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Prenant en considération le décrochage de la grille des minima garantis par rapport au SMIC revalorisé à de maintes reprises et de manière importante, et le manque de visibilité sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation dans les mois à venir et ses conséquences sur celui-ci, les partenaires sociaux signataires du présent protocole se sont accordés sur la mise en place d'une nouvelle grille de minima avec l'engagement d'une revoyure dès la fin du premier semestre 2022.

La nouvelle grille de minima en annexe ne présente plus de niveau 90. En conséquence, tous les journalistes dits stagiaires, au sens de la CCNT des journalistes professionnels, sont embauchés au niveau 95 avec un minimum garanti brut mensuel temps plein de 1652 €. Il est rappelé à ce titre que l'ensemble des journalistes professionnels bénéficient d'un 13<sup>e</sup> mois de salaire conformément aux dispositions de l'article 25 de la CCNT précitée.

Compte tenu de la nécessité de redresser sans attendre les salaires minimaux conventionnels, en particulier ceux des niveaux d'entrée de grille, les nouveaux minima garantis entrent en vigueur dès le 1<sup>er</sup> mai 2022.

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 journalistes de la presse d'information spécialisée

### Temps complet mensuel

151,67 h

1<sup>er</sup> mai 2022

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels bruts
Directeur des rédactions	185	2715
Rédacteur en chef	185	2715
Rédacteur en chef adjoint	160	2380

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels bruts
Chef de service rédactionnel	140	2105
Secrétaire général de la rédaction	140	2105
Premier secrétaire de rédaction	133	2016
Premier rédacteur graphiste	133	2016
Chef de rubrique	133	2016
Secrétaire de rédaction unique	133	2016
Reporter-Photographe	110	1706
Reporter-dessinateur	110	1706
Reporter	110	1706
Secrétaire de rédaction	110	1706
Rédacteur-rewriter	110	1706
Rédacteur réviseur	110	1706
Rédacteur graphiste	110	1706
Rédacteur unique	105	1679
Rédacteur spécialisé	105	1679
Rédacteur	100	1661
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> année	95	1652

Barème de pige feuillet 1500 signes (hors prime d'ancienneté, CP et 13<sup>e</sup> mois) :

- 47,50 € bruts pour une diffusion dans un titre de presse à 5000 exemplaires et moins
- 50 € bruts pour une diffusion dans un titre de presse à plus de 5000 exemplaires

### Classification des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée

Qualification	Définition
Rédacteur	Met au point la matière rédactionnelle et rédige les textes d'information destinés à la publication.
Rédacteur graphiste	Conçoit et réalise la mise en pages des publications en mettant en valeur leur contenu par des créations graphiques nécessitant des recherches sur la composition et l'image.
Rédacteur-réviseur	Effectue une lecture critique des copies en contrôlant la cohérence et la validité des informations et en effectuant les rectifications nécessaires. Il révise la copie rédactionnelle, tant sur le fond que sur la forme.
Rewriter	Rédacteur chargé de mettre en forme, suivant le style propre à la publication, les textes qui lui sont confiés par la rédaction en chef.
Secrétaire de rédaction	Assiste le secrétaire général de la rédaction ou le premier secrétaire de rédaction ou, directement, le rédacteur en chef.
Rédacteur spécialisé	Rédige les informations, les interviews, les comptes rendus des manifestations, dans le ou les domaines dont il est chargé.
Rédacteur unique	Rédacteur qui assure la rédaction d'une publication, sous l'autorité de la direction.
Reporter	Rédacteur habituellement appelé à rechercher à l'extérieur les sources d'information des éléments de documentation : enquêtes, interviews, etc.
Reporter-dessinateur	Recherche, crée, met en œuvre et exécute des documents dessinés (avec ou sans légende) inspirés par l'actualité ou à propos d'actualité.



Qualification	Définition
Reporter-photographe	Assure la recherche de sujets, la prise de vues et, éventuellement la réalisation de documents photographiques destinés à paraître seuls, avec une légende ou à illustrer un article.
Secrétaire de rédaction unique	Rassemble et prépare les différents éléments à publier, les révise au besoin suivant les directives de la rédaction en chef, et assure la réalisation de la publication. Il a autorité sur une ou plusieurs personnes de l'équipe de réalisation. Il exerce seul cette fonction dans une entreprise qui édite plusieurs publications.
Chef de rubrique	Assure et coordonne, sous l'autorité du rédacteur en chef ou du rédacteur en chef adjoint, la rédaction d'une partie spécialisée et permanente de la publication.
Premier rédacteur graphiste	Conçoit et réalise la mise en pages des publications en mettant en valeur leur contenu par des créations graphiques nécessitant des recherches sur la composition et l'image. Le premier rédacteur graphiste a autorité sur un ou plusieurs rédacteurs graphistes.
Premier secrétaire de rédaction	Rassemble et prépare les différents éléments à publier, les révise au besoin suivant les directives de la rédaction en chef, et assure la réalisation de la publication. Il a autorité sur une ou plusieurs personnes de l'équipe de réalisation.
Secrétaire général de la rédaction	Anime et coordonne, suivant les directives du rédacteur en chef, les divers services de la rédaction, tant intérieurs qu'extérieurs. Il est responsable de la réalisation et des horaires (planning) de la publication. Son autorité doit s'exercer sur une équipe de réalisation d'au moins 2 personnes.
Rédacteur en chef adjoint	Assiste ou supplée le rédacteur en chef. La fonction de rédacteur en chef adjoint suppose une autorité sur un minimum de trois journalistes.
Rédacteur en chef	Responsable, sous l'autorité de la direction, de la conception et de la réalisation d'une publication. Il a autorité sur une équipe rédactionnelle de 2 à 5 personnes.
Directeur des rédactions	Assure la direction et la coordination de plusieurs revues et équipes rédactionnelles

## Accord du 4 novembre 2022

[Étendu par arr. 24 janv. 2023, JO 7 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

SGJ-FO ;

Solidaires-SNJ.

Face à la crise économique exceptionnelle que subissent tant les salariés (hausse du coût énergétique, carburants, denrées alimentaires...) que les entreprises du secteur (hausse du coût énergétique, d'approvisionnement, environnemental...) les partenaires sociaux du secteur de la presse d'information spécialisée ont estimé essentiel de maintenir le dialogue social à la suite de la conclusion du Protocole d'accord relatif aux minima garantis des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée en date du 29 avril 2022.

Les partenaires sociaux ont tenu à redonner du souffle au bas de la grille des minima garantis. Après avoir prévu dans l'accord précité que les journalistes stagiaires 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> année, au sens de l'article 13 de la CCNT des journalistes professionnels, relèvent du même niveau de grille (95), il est convenu par le présent accord d'accroître les écarts entre les niveaux 95/100 et 100/105.

Le niveau 95 fixé à 1715 € a pour vocation d'éviter le rattrapage par le SMIC lors de sa prochaine revalorisation.

S'agissant des niveaux 133 et suivants qui, comme l'ensemble de la grille, ont déjà fait l'objet d'une revalorisation entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2022, il a été décidé de les revaloriser par un montant forfaitaire de 20 € bruts.

S'agissant du barème de pigne, les parties signataires sont convenues de la suppression de la distinction en fonction de la diffusion du titre de presse. Il a donc vocation à s'appliquer à l'ensemble des supports de la presse d'information professionnelle et spécialisée. Le barème du feuillet de 1500 signes (hors prime d'ancienneté, CP et 13<sup>e</sup> mois) est fixé à 52 € bruts.

Entrée en vigueur et extension

La nouvelle grille des minima garantis en annexe du présent accord entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Compte tenu de l'absence de visibilité de l'indice des prix à la consommation, les parties signataires conviennent de se revoir au plus tard à l'issue du 1<sup>er</sup> semestre 2023.

Les parties conviennent par ailleurs que la FNPS saisira dans les meilleurs délais le ministre du Travail, conformément aux dispositions de l'article L. 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 d'information 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.

### **Minima garantis journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée temps complet mensuel 151,67 h 1<sup>er</sup> janvier 2023**

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Directeur des rédactions	185	2735
Rédacteur en chef		
Rédacteur en chef adjoint	160	2400
Chef de service rédactionnel	140	2125
Secrétaire général de la rédaction		
Premier secrétaire de rédaction	133	2036
Premier rédacteur graphiste		
Chef de rubrique		
Secrétaire de rédaction unique		
Reporter-Photographe	110	1787
Reporter-dessinateur		
Reporter		
Secrétaire de rédaction		
Rédacteur-rewriter		
Rédacteur réviseur		
Rédacteur graphiste		
Rédacteur unique	105	1760
Rédacteur spécialisé		
Rédacteur	100	1735
Stagiaire 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> année	95	1715

Barème de pige feuillet 1500 signes (hors prime d'ancienneté, CP et 13<sup>e</sup> mois) : 52 € bruts

### **Accord du 24 juillet 2023**

[Étendu par arr. 20 oct. 2023, JO 26 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> oct. 2023]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

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<sup>er</sup> 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 journalistes professionnels et mettre œuvre la grille en annexe du présent accord à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023.

Par ailleurs, et dans la continuité de l'accord conclu le 4 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 revalorisation 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<sup>er</sup> 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 journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée temps complet mensuel 151,67 h

*1<sup>er</sup> octobre 2023*

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Directeur des rédactions	185	2795
Rédacteur en chef		
Rédacteur en chef adjoint	160	2453
Chef de service rédactionnel	140	2172
Secrétaire général de la rédaction		
Premier secrétaire de rédaction	133	2081
Premier rédacteur graphiste		
Chef de rubrique		
Secrétaire de rédaction unique		

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Reporter-Photographe	110	1826
Reporter-dessinateur		
Reporter		
Secrétaire de rédaction		
Rédacteur-rewriter		
Rédacteur réviseur		
Rédacteur graphiste		
Rédacteur unique	105	1799
Rédacteur spécialisé		
Rédacteur	100	1773
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> année	95	1753

Barème de pige feuillet 1500 signes (hors prime d'ancienneté, CP et 13<sup>e</sup> mois) : 53,20 € bruts

## Accord du 15 novembre 2023

[Étendu par arr. 15 janv. 2024, JO 24 janv., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT FO ;

CFTDT ;

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<sup>er</sup> octobre 2023, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs discussions sur l'évolution des minima garantis des journalistes professionnels 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 journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée temps plein 151,67 h

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Directeur des rédactions	185	2871
Rédacteur en chef		
Rédacteur en chef adjoint	160	2519
Chef de service rédactionnel	140	2230
Secrétaire général de la rédaction		

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Premier secrétaire de rédaction	133	2137
Premier rédacteur graphiste		
Chef de rubrique		
Secrétaire de rédaction unique		
Reporter-Photographe	110	1876
Reporter-dessinateur		
Reporter		
Secrétaire de rédaction		
Rédacteur-rewriter		
Rédacteur réviseur		
Rédacteur graphiste		
Rédacteur unique	105	1847
Rédacteur spécialisé		
Rédacteur	100	1821
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> année	95	1800

Barème de pige feuillet 1500 signes (hors prime d'ancienneté, CP et 13<sup>e</sup> mois) : 54,70 € bruts

Entrée en vigueur et extension

La nouvelle grille des minima garantis du présent accord entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> 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.

## Journalistes rémunérés à la pige

### Presse d'information spécialisée

### Accord du 25 juillet 2014

[Étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 18 nov.]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SJ CFTC ;

SNP CFTC ;

SNJ CGT ;

FILPAC CGT ;

SGJ FO ;

SNJ ;

SNJ FO.

Conscients de la nécessité d'encadrer les pratiques tarifaires en matière de pige rédactionnelle, les syndicats repré-

sentatifs des journalistes professionnels et la Fédération Nationale de la Presse d'information Spécialisée (FNPS) ont mené des discussions depuis plus de deux ans visant à l'instauration d'un barème de pige.

À l'issue de ces réunions de négociations, les parties ont pu trouver un consensus sur le dispositif suivant : À compter du premier 1<sup>er</sup> août 2014, le barème de pige applicable aux journalistes professionnels, tels que définis à l'article L. 7111-3 du Code du travail, collaborant avec une publication d'information professionnelle ou spécialisée adhérente à l'un des sept syndicats composant la FNPS est fixé à :

- 42 € le feuillet de 1500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à 5000 exemplaires et moins,
- 45 € le feuillet de 1500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à plus de 5000 exemplaires.

Ces montants s'entendent hors prime d'ancienneté, indemnité congés payés et treizième mois.

Les parties conviennent que ce barème de pige suivra les mêmes évolutions que les minima garantis des journalistes dits « permanents » en application de l'article 22 de la convention collective nationale de travail des journalistes professionnels.

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 2232-6 du Code du travail, pour être valide, cet accord doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience au niveau de l'IDCC 1480, identifiant la convention collective nationale de travail des journalistes, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats reconnus représentatifs à ce niveau, quel que soit le nombre de votants.

### ***Barème au 1<sup>er</sup> janvier 2016***

*Augmentation : 0,3%*

*titre diffusé à 5000 ex. et moins : 42,13 €*

*titre diffusé à plus de 5000 ex. : 45,14 €*

*Indemnité d'appareil photo : 52 €*

*La négociation paritaire relative aux minima garantis n'a pas permis d'aboutir à un accord. Toutefois, la FNPS a décidé de procéder à une revalorisation unilatérale sur la base de 0,3% avec un effort particulier sur le bas de la grille des employés pour tenir compte notamment de l'absence d'évolution des minima depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et, de l'évolution du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2016.*

### ***Barème au 1<sup>er</sup> décembre 2016***

*Augmentation : 0,47%*

<i>Titre diffusé à 5000 ex. et moins</i>	<i>42,33 €</i>
<i>Titre diffusé à plus de 5000 ex.</i>	<i>45,35 €</i>
<i>Indemnité d'appareil photo</i>	<i>52 €</i>

*La négociation salariale de branche 2016 a débouché sur un désaccord. La FNPS a revalorisé unilatéralement les minimas garantis, de 7 euros par coefficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Le barème minimum de pages a été augmenté de 0,47%.*

### **Presse Magazine Accord du 5 mai 2015**

[Étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 22 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SEPM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

SNJ.

### **Préambule**

Le 2 mai 2012, les assemblées générales extraordinaires du Syndicat de la Presse Magazine (SPM) et du Syndicat

---

Professionnel de la Presse Magazine et d'Opinion (SPPMO) ont respectivement adopté un traité de fusion et les statuts du nouveau syndicat, le Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine (SEPM), puis procédé à leur dissolution respective.

À la suite de la fusion entre l'ex-SPPMO et l'ex-SPM, les syndicats représentatifs des journalistes professionnels et le Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine (SEPM) ont mené des négociations sur l'adoption d'un barème minimum de pigne dans le cadre de l'article 22 de la Convention collective nationale de travail des journalistes, et conformément à l'article 6 du protocole d'étape du 30 septembre 2013 sur les barèmes de salaires et les catégories conventionnelles des journalistes au sein des entreprises adhérentes au SEPM.

Le présent accord remplace le barème de pigne applicable dans les entreprises adhérentes de l'ex-SPPMO, conformément à l'article 6 du protocole d'étape précité.

### **Article 1**

#### **Fixation d'un barème minimum de pigne pour les publications de presse**

Le syndicat des Editeurs de la Presse Magazine (SEPM) adopte un barème pour la pigne à paraître au sein d'une publication de presse, au sens de l'article 1, de la loi du 1<sup>er</sup> août 1986.

Ne relève pas dudit barème la pigne conçue pour un support numérique et tout mode de communication électronique existant ou à venir.

### **Article 2**

#### **Tarifs minima de pigne**

En conséquence, les tarifs minima de pigne au sein des entreprises de presse adhérentes au SEPM sont ainsi fixés :

Feuillet (1500 signes : 25 lignes de 60 signes et espaces) : 53,46 €

L'écho : 22,47 €

Chaque dessin accepté : 84,66 €

Croquis (ou illustrations d'articles) :

le premier : 54,44 €

le deuxième : 41,06 €

le troisième : 23,09 €

Cabochon, lettrine illustrée, cul de lampe : 33,20 €

Le barème de pigne s'appliquera conformément aux règles conventionnelles issues de la Convention collective nationale de travail des journalistes et du protocole d'étape du 7 novembre 2008 concernant les journalistes professionnels rémunérés à la pigne, relatives à la prime d'ancienneté, aux congés payés et au treizième mois.

### **Article 3**

#### **Évolution du périmètre du barème minimum de pigne**

Les parties conviennent d'engager une nouvelle négociation dix-huit mois après la signature de présent accord pour évaluer l'adaptation du barème minimum de pigne aux formats numériques.

### **Article 4**

#### **Révision du barème**

Les parties conviennent que ce barème de pigne suivra les mêmes évolutions que les barèmes minima des journalistes dits «permanents».

### **Article 5**

#### **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2015.

### **Article 6**

#### **Dépôt et publicité**

En application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris, lieu de conclusion de l'accord.

Il appartiendra aux entreprises d'en faire communication à l'ensemble des journalistes bénéficiaires.

## Accord du 26 octobre 2021

(voir cet accord reproduit dans les Salaires de la Presse magazine)

### Presse quotidienne parisienne Salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2017 - Barème du SNJ

Augmentation : 0,5%

Piges	
Feuillet (**) (25 lignes de 60 signes et espaces)	66,98 €
Echos	19,50 €
Rubriques sportives	
Vacation sports (résultats)	20,57 €
Vacation sports (avec commentaires)	30,62 €
Dessinateurs	
Chaque dessin accepté	101,40 €
Croquis (ou illustrations d'articles) : le premier	60,97 €
le deuxième	41,14 €
le troisième	20,58 €

Indemnité d'appareil photo : 76,439 €

### Agences audiovisuelles Barème au 1<sup>er</sup> février 2017

Augmentation : 0,5%

Paie à l'acte	Paie à la journée (JRI)
Information, alerte téléphonique : 14,01 €	Dossier, enquête (sur sujet précis commandé ou accepté, diffusé ou non) - pige journalière : 82,33 €
• Document commandé ou accepté, diffusé ou non : - papier : 33,79 € - bobino, élément sonore : 41,16 € - document visuel : 48,54 €	Pige pour une journée de travail • Dossier, enquête : - stagiaire moins d'un an : 86,10 € - stagiaire plus d'un an : 92,40 € - titulaire : 104,97 €
Journaux radio • Vacation avec présentation : - matin : 82,32 € - midi ou soir : 55,01 € • Vacation sans présentation : - matin : 55,01 € - midi ou soir : 33,80 €	• Permanence - stagiaire moins d'un an : 69,40 € - stagiaire plus d'un an : 74,07 € - titulaire : 83,76 €

## Presse périodique

((Voir également les salaires de la Presse magazine))

### SPPMO

Barème au 1<sup>er</sup> août 2006



Augmentation		1,20 %	1,20 %	1,20 %
Valeur du point		15,123 €	13,454 €	13,284 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	185	2 797,76 €	2 488,99 €	2 457,54 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 419,68 €	2 152,64 €	2 125,44 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 117,22 €	1 883,56 €	1 859,76 €
Rédacteur unique	133	2 011,36 €	1 789,38 €	1 766,77 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 011,36 €	1 789,38 €	1 766,77 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 011,36 €	1 789,38 €	1 766,77 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 011,36 €	1 789,38 €	1 766,77 €
Chef de rubrique	133	2 011,36 €	1 789,38 €	1 766,77 €
Secrétaire de rédaction	110	1 663,53 €	1 479,94 €	1 461,24 €
Rédacteur graphiste	110	1 663,53 €	1 479,94 €	1 461,24 €
Rewriter	110	1 663,53 €	1 479,94 €	1 461,24 €
Reporter	110	1 663,53 €	1 479,94 €	1 461,24 €
Reporter dessinateur	110	1 663,53 €	1 479,94 €	1 461,24 €
Reporter photographe	110	1 663,53 €	1 479,94 €	1 461,24 €
Rédacteur spécialisé	110	1 663,53 €	1 479,94 €	1 461,24 €
Rédacteur	100	1 512,30 €	1 345,40 €	1 328,40 €
Stagiaires	97	1 466,93 €	1 305,04 €	1 288,55 €
(*) La durée du stage est d'un an pour ceux qui possèdent le diplôme de journaliste délivré par les écoles et centres de formation gérés par la profession.				
1 <sup>ère</sup> catégorie : périodique traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.				
2 <sup>ème</sup> catégorie : périodique s'adressant également au grand public, mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente.				
3 <sup>ème</sup> catégorie : périodique et revue spécialisés s'adressant à un grand public moins étendu et particulièrement à des techniciens.				

### Attention

Au 1<sup>er</sup> août 2006, un à-valoir de 1,2 % est applicable sur les barèmes minima de salaires et de piges, sans clore pour autant le processus de négociation annuelle.

Signature de la part du SNJ sous réserve des résultats des négociations de l'automne.

Préalablement à l'augmentation indicielle, une revalorisation de la valeur du point est effectuée : 2<sup>ème</sup> Catégorie : majoration de 0,153 €

3<sup>ème</sup> Catégorie : majoration de 0,25 €

### Barème au 1<sup>er</sup> novembre 2006

Augmentation		0,40 %	0,40 %	0,40 %
Valeur du point		15,183 €	13,507 €	13,337 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	185	2 808,86 €	2 498,80 €	2 467,35 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 429,28 €	2 161,12 €	2 133,92 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 125,62 €	1 890,98 €	1 867,18 €
Rédacteur unique	133	2 019,34 €	1 796,43 €	1 773,82 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 019,34 €	1 796,43 €	1 773,82 €

Augmentation		0,40 %	0,40 %	0,40 %
Valeur du point		15,183 €	13,507 €	13,337 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Secrétaire de rédaction unique	133	2 019,34 €	1 796,43 €	1 773,82 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 019,34 €	1 796,43 €	1 773,82 €
Chef de rubrique	133	2 019,34 €	1 796,43 €	1 773,82 €
Secrétaire de rédaction	110	1 670,13 €	1 485,77 €	1 467,07 €
Rédacteur graphiste	110	1 670,13 €	1 485,77 €	1 467,07 €
Rewriter	110	1 670,13 €	1 485,77 €	1 467,07 €
Reporter	110	1 670,13 €	1 485,77 €	1 467,07 €
Reporter dessinateur	110	1 670,13 €	1 485,77 €	1 467,07 €
Reporter photographe	110	1 670,13 €	1 485,77 €	1 467,07 €
Rédacteur spécialisé	110	1 670,13 €	1 485,77 €	1 467,07 €
Rédacteur	100	1 518,30 €	1 350,70 €	1 333,70 €
Stagiaires	97	1 472,75 €	1 310,18 €	1 293,69 €
(*) La durée du stage est d'un an pour ceux qui possèdent le diplôme de journaliste délivré par les écoles et centres de formation gérés par la profession.				
<b>1<sup>ère</sup> catégorie :</b> périodique traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public. <b>2<sup>ème</sup> catégorie :</b> périodique s'adressant également au grand public, mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente. <b>3<sup>ème</sup> catégorie :</b> périodique et revue spécialisés s'adressant à un grand public moins étendu et particulièrement à des techniciens.				

### Barème au 1<sup>er</sup> juin 2007

Augmentation		1,00 %	1,00 %	1,00 %
Valeur du point		15,334 €	13,642 €	13,470 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	185	2 836,79 €	2 523,77 €	2 491,95 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 453,44 €	2 182,72 €	2 155,20 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 146,76 €	1 909,88 €	1 885,80 €
Rédacteur unique	133	2 039,42 €	1 814,39 €	1 791,51 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 039,42 €	1 814,39 €	1 791,51 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 039,42 €	1 814,39 €	1 791,51 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 039,42 €	1 814,39 €	1 791,51 €
Chef de rubrique	133	2 039,42 €	1 814,39	1 791,51 €
Secrétaire de rédaction	110	1 686,74 €	1 500,62 €	1 481,70 €
Rédacteur graphiste	110	1 686,74 €	1 500,62 €	1 481,70 €
Rewriter	110	1 686,74 €	1 500,62 €	1 481,70 €
Reporter	110	1 686,74 €	1 500,62 €	1 481,70 €
Reporter dessinateur	110	1 686,74 €	1 500,62 €	1 481,70 €
Reporter photographe	110	1 686,74 €	1 500,62 €	1 481,70 €
Rédacteur spécialisé	110	1 686,74 €	1 500,62 €	1 481,70 €
Rédacteur	100	1 533,40 €	1 364,20 €	1 347,00 €

Augmentation		1,00 %	1,00 %	1,00 %
Valeur du point		15,334 €	13,642 €	13,470 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Stagiaires	97	1 487,40 €	1 323,27 €	1 306,59 €
(*) La durée du stage est d'un an pour ceux qui possèdent le diplôme de journaliste délivré par les écoles et centres de formation gérés par la profession.				
<b>1<sup>ère</sup> catégorie :</b> périodique traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public. <b>2<sup>ème</sup> catégorie :</b> périodique s'adressant également au grand public, mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente. <b>3<sup>ème</sup> catégorie :</b> périodique et revue spécialisés s'adressant à un grand public moins étendu et particulièrement à des techniciens.				

L'augmentation de 1 % au 1<sup>er</sup> juin est un «à valoir» sur les revalorisations générales de l'année 2007 qui seront négociées en octobre.

### Barème au 1<sup>er</sup> mai 2008

Augmentation : 1.25 %

Valeur du point		15,526 €	13,813 €	13,638 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	185	2 872,25 €	2 555,32 €	2 523,10 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 484,11 €	2 210,00 €	2 182,14 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 173,59 €	1 933,75 €	1 909,37 €
Rédacteur unique	133	2 064,91 €	1 837,07 €	1 813,90 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 064,91 €	1 837,07 €	1 813,90 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 064,91 €	1 837,07 €	1 813,90 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 064,91 €	1 837,07 €	1 813,90 €
Chef de rubrique	133	2 064,91 €	1 837,07 €	1 813,90 €
Secrétaire de rédaction	110	1 707,82 €	1 519,38 €	1 500,22 €
Rédacteur graphiste	110	1 707,82 €	1 519,38 €	1 500,22 €
Rewriter	110	1 707,82 €	1 519,38 €	1 500,22 €
Reporter	110	1 707,82 €	1 519,38 €	1 500,22 €
Reporter dessinateur	110	1 707,82 €	1 519,38 €	1 500,22 €
Reporter photographe	110	1 707,82 €	1 519,38 €	1 500,22 €
Rédacteur spécialisé	110	1 707,82 €	1 519,38 €	1 500,22 €
Rédacteur	100	1 552,57 €	1 381,25 €	1 363,84 €
Stagiaires	97	1 505,99 €	1 339,81 €	1 322,92 €
(*) La durée du stage est d'un an pour ceux qui possèdent le diplôme de journaliste délivré par les écoles et centres de formation gérés par la profession.				

**1<sup>ère</sup> catégorie :** périodique traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.

**2<sup>ème</sup> catégorie :** périodique s'adressant également au grand public, mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente.

**3<sup>ème</sup> catégorie :** périodique et revue spécialisés s'adressant à un grand public moins étendu et particulièrement à des techniciens.

### Barème au 1<sup>er</sup> octobre 2008

**Augmentation : 1,25 %**

	Valeur du point	15,720 €	13,985 €	13,809 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	185	2 908,15 €	2 587,26 €	2 554,64 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 515,16 €	2 237,63 €	2 209,42 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 200,76 €	1 957,93 €	1 933,24 €
Rédacteur unique	133	2 090,73 €	1 860,03 €	1 836,58 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 090,73 €	1 860,03 €	1 836,58 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 090,73 €	1 860,03 €	1 836,58 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 090,73 €	1 860,03 €	1 836,58 €
Chef de rubrique	133	2 090,73 €	1 860,03 €	1 836,58 €
Secrétaire de rédaction	110	1 729,17 €	1 538,37 €	1 518,97 €
Rédacteur graphiste	110	1 729,17 €	1 538,37 €	1 518,97 €
Rewriter	110	1 729,17 €	1 538,37 €	1 518,97 €
Reporter	110	1 729,17 €	1 538,37 €	1 518,97 €
Reporter dessinateur	110	1 729,17 €	1 538,37 €	1 518,97 €
Reporter photographe	110	1 729,17 €	1 538,37 €	1 518,97 €
Rédacteur spécialisé	110	1 729,17 €	1 538,37 €	1 518,97 €
Rédacteur	100	1 571,97 €	1 398,52 €	1 380,89 €
Stagiaires	97	1 524,82 €	1 356,56 €	1 339,46 €

(\*) La durée du stage est d'un an pour ceux qui possèdent le diplôme de journaliste délivré par les écoles et centres de formation gérés par la profession.

**1<sup>ère</sup> catégorie :** périodique traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.

**2<sup>ème</sup> catégorie :** périodique s'adressant également au grand public, mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente.

**3<sup>ème</sup> catégorie :** périodique et revue spécialisés s'adressant à un grand public moins étendu et particulièrement à des techniciens.

**Barème au 1<sup>er</sup> juillet 2010**

**Augmentation : 0,80 %**

	Valeur du point	15,846 €	14,097 €	13,919 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	185	2 931,42 €	2 607,96 €	2 575,08 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 535,28	2 255,53 €	2 227,09 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 218,37 €	1 973,59 €	1 948,71 €
Rédacteur unique	133	2 107,45 €	1 874,91 €	1 851,27 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 107,45 €	1 874,91 €	1 851,27 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 107,45 €	1 874,91 €	1 851,27 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 107,45 €	1 874,91 €	1 851,27 €
Chef de rubrique	133	2 107,45 €	1 874,91 €	1 851,27 €

	Valeur du point	15,846 €	14,097 €	13,919 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Secrétaire de rédaction	110	1 743,01 €	1 550,68 €	1 531,13 €
Rédacteur graphiste	110	1 743,01 €	1 550,68 €	1 531,13 €
Rewriter	110	1 743,01 €	1 550,68 €	1 531,13 €
Reporter	110	1 743,01 €	1 550,68 €	1 531,13 €
Reporter dessinateur	110	1 743,01 €	1 550,68 €	1 531,13 €
Reporter photographe	110	1 743,01 €	1 550,68 €	1 531,13 €
Rédacteur spécialisé	110	1 743,01 €	1 550,68 €	1 531,13 €
Rédacteur	100	1 584,55 €	1 409,71 €	1 391,93 €
Stagiaires	97	1 537,01 €	1 367,42 €	1 350,17 €
(*) La durée du stage est d'un an pour ceux qui possèdent le diplôme de journaliste délivré par les écoles et centres de formation gérés par la profession.				

1<sup>ère</sup> catégorie : périodique traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.

2<sup>ème</sup> catégorie : périodique s'adressant également au grand public, mais ayant spécialisation rédactionnelle dominante et permanente.

3<sup>ème</sup> catégorie : périodique et revue spécialisés s'adressant à un grand public moins étendu et particulièrement à des techniciens.

#### Barème au 1<sup>er</sup> juillet 2011

##### **Catégorie A :**

— Augmentation : 1,00 %

— Valeur du point : 16,004 euros

##### **Catégorie B :**

— Augmentation : 1,00 %

— Valeur du point : 14,238 euros

Fonctions	Coef.	Catégorie A	Catégorie B
Rédacteur en chef	185	2 960,73 €	2 634,04 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 560,63 €	2 278,09 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 240,55 €	1 993,32 €
Rédacteur unique	133	2 128,53 €	1 893,66 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 128,53 €	1 893,66 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 128,53 €	1 893,66 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 128,53 €	1 893,66 €
Chef de rubrique	133	2 128,53 €	1 893,66 €
Secrétaire de rédaction	110	1 760,44 €	1 566,18 €
Rédacteur graphiste	110	1 760,44 €	1 566,18 €
Rewriter	110	1 760,44 €	1 566,18 €
Reporter	110	1 760,44 €	1 566,18 €
Reporter dessinateur	110	1 760,44 €	1 566,18 €
Reporter photographe	110	1 760,44 €	1 566,18 €

Fonctions	Coef.	Catégorie A	Catégorie B
Rédacteur spécialisé	110	1 760,44 €	1 566,18 €
Rédacteur	100	1 760,44 €	1 566,18 €
Stagiaires	97	1 552,38 €	1 381,09 €
(*) La durée du stage est d'un an pour ceux qui possèdent le diplôme de journaliste délivré par les écoles et centres de formation gérés par la profession.			

**Catégorie A :** périodique traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.

**Catégorie B :**

— périodique s'adressant également au grand public, mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente.

— périodique et revue spécialisés s'adressant à un grand public moins étendu et particulièrement à des techniciens.

Exemples non limitatifs et sauf exception : les périodiques juridiques, médicaux, scientifiques, pédagogiques, culturels, administratifs, techniques et professionnels.

Barème au 1<sup>er</sup> novembre 2011

**Catégorie A :**

— Augmentation : 1,00 %

— Valeur du point : 16,164 euros

**Catégorie B :**

— Augmentation : 1,00 %

— Valeur du point : 14,380 euros

Fonctions	Coef.	Catégorie A	Catégorie B
Rédacteur en chef	185	2 990,34 €	2 660,38 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 586,24 €	2 300,87 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 262,96 €	2 013,26 €
Rédacteur unique	133	2 149,81 €	1 912,60 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 149,81 €	1 912,60 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 149,81 €	1 912,60 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 149,81 €	1 912,60 €
Chef de rubrique	133	2 149,81 €	1 912,60 €
Secrétaire de rédaction	110	1 778,04 €	1 581,85 €
Rédacteur graphiste	110	1 778,04 €	1 581,85 €
Rewriter	110	1 778,04 €	1 581,85 €
Reporter	110	1 778,04 €	1 581,85 €
Reporter dessinateur	110	1 778,04 €	1 581,85 €
Reporter photographe	110	1 778,04 €	1 581,85 €
Rédacteur spécialisé	110	1 778,04 €	1 581,85 €
Rédacteur	100	1 616,40 €	1 438,04 €
Stagiaires	97	1 567,91 €	1 394,90 €
(*) La durée du stage est d'un an pour ceux qui possèdent le diplôme de journaliste délivré par les écoles et centres de formation gérés par la profession.			

Catégorie A : périodique traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.

Catégorie B :

— périodique s'adressant également au grand public, mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente.

— périodique et revue spécialisés s'adressant à un grand public moins étendu et particulièrement à des techniciens.

Exemples non limitatifs et sauf exception : les périodiques juridiques, médicaux, scientifiques, pédagogiques, culturels, administratifs, techniques et professionnels.

### Tarifs de piges

	À compter du : Augmentation de :	1 <sup>er</sup> novembre 2011 1,00 %
Le feuillet de 1500 signes (espaces compris)		52,94 €
L'écho		22,25 €
Chaque dessin accepté		83,82 €
Croquis (ou illustrations d'articles) : le premier		53,90 €
... le deuxième		40,65 €
... le troisième		22,86 €
Cabochon, lettrine illustrée, cul de lampe		32,29 €
(**) Le feuillet incomplet est rémunéré au prorata du nombre de lignes		

## SPMI

### Barème au 1<sup>er</sup> mai 2005

		Augmentation : 1,50 %		
Valeur du point		14,753 €	12,650 €	12,039 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	185	2 729,31 €	2 340,25 €	2 227,22 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 360,48 €	2 024,00 €	1 926,24 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 065,42 €	1 771,00 €	1 685,46 €
Rédacteur unique	133	1 962,15 €	1 682,45 €	1 601,19 €
Premier secrétaire de rédaction	133	1 962,15 €	1 682,45 €	1 601,19 €
Secrétaire de rédaction unique	133	1 962,15 €	1 682,45 €	1 601,19 €
Premier rédacteur graphiste	133	1 962,15 €	1 682,45 €	1 601,19 €
Chef de rubrique	133	1 962,15 €	1 682,45 €	1 601,19 €
Secrétaire de rédaction	110	1 622,83 €	1 391,50 €	1 324,29 €
Rédacteur graphiste	110	1 622,83 €	1 391,50 €	1 324,29 €
Reporter Rewriter	110	1 622,83 €	1 391,50 €	1 324,29 €
Reporter dessinateur	110	1 622,83 €	1 391,50 €	1 324,29 €
Reporter photographe	110	1 622,83 €	1 391,50 €	1 324,29 €
Rédacteur spécialisé	105	1 549,07 €	1 328,25 €	1 264,10 €
Rédacteur	100	1 475,30 €	1 265,00 €	1 203,90 €

		Augmentation : 1,50 %		
Valeur du point		14,753 €	12,650 €	12,039 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
<b>Rédacteur stagiaire</b>				
Stagiaires du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	95	1 401,54 €	1 201,75 €	1 143,71 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 327,77 €	1 138,50 €	1 083,51 €
(*) Le diplômé d'une école agréée n'a qu'un an de stage à effectuer				
<b>Indemnité d'appareil photo : 59,90 €</b>				
<b>1<sup>ère</sup> catégorie :</b> périodique traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public. <b>2<sup>ème</sup> catégorie :</b> périodique s'adressant également au grand public, mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente. <b>3<sup>ème</sup> catégorie :</b> périodique et revue spécialisés s'adressant à un grand public moins et particulièrement à des techniciens.				

### Barème au 1<sup>er</sup> juillet 2006

		Augmentation : 1,00 %		
Valeur du point		14,9005 €	12,7765 €	12,1594 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	185	2 756,59 €	2 363,65 €	2 249,49 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 384,08 €	2 044,24 €	1 945,50 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 086,07 €	1 788,71 €	1 702,32 €
Rédacteur unique	133	1 981,77 €	1 699,27 €	1 617,20 €
Premier secrétaire de rédaction	133	1 981,77 €	1 699,27 €	1 617,20 €
Secrétaire de rédaction unique	133	1 981,77 €	1 699,27 €	1 617,20 €
Premier rédacteur graphiste	133	1 981,77 €	1 699,27 €	1 617,20 €
Chef de rubrique	133	1 981,77 €	1 699,27 €	1 617,20 €
Secrétaire de rédaction	110	1 639,06 €	1 405,42 €	1 337,53 €
Rédacteur graphiste	110	1 639,06 €	1 405,42 €	1 337,53 €
Reporter Rewriter	110	1 639,06 €	1 405,42 €	1 337,53 €
Reporter dessinateur	110	1 639,06 €	1 405,42 €	1 337,53 €
Reporter photographe	110	1 639,06 €	1 405,42 €	1 337,53 €
Rédacteur spécialisé	105	1 564,55 €	1 341,53 €	1 276,74 €
Rédacteur	100	1 490,05 €	1 277,65 €	1 215,94 €
<b>Rédacteur stagiaire</b>				
Stagiaires du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	95	1 415,55 €	1 213,77 €	1 155,14 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 341,05 €	1 149,89 €	1 094,35 €
(*) Le diplômé d'une école agréée n'a qu'un an de stage à effectuer				
<b>Indemnité d'appareil photo : 60,50 €</b>				
<b>1<sup>ère</sup> catégorie :</b> périodique traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public. <b>2<sup>ème</sup> catégorie :</b> périodique s'adressant également au grand public, mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente. <b>3<sup>ème</sup> catégorie :</b> périodique et revue spécialisés s'adressant à un grand public moins et particulièrement à des techniciens.				

### Barème au 1<sup>er</sup> septembre 2007



Valeur du point		Augmentation 1,00 %		
		15,0495 €	12,9043 €	12,2810 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	185	2 784,16 €	2 387,30 €	2 271,99 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 407,92 €	2 064,69 €	1 964,96 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 106,93 €	1 806,60 €	1 719,34 €
Rédacteur unique	133	2 001,58 €	1 716,27 €	1 633,37 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 001,58 €	1 716,27 €	1 633,37 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 001,58 €	1 716,27 €	1 633,37 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 001,58 €	1 716,27 €	1 633,37 €
Chef de rubrique	133	2 001,58 €	1 716,27 €	1 633,37 €
Secrétaire de rédaction	110	1 655,45 €	1 419,47 €	1 350,91 €
Rédacteur graphiste	110	1 655,45 €	1 419,47 €	1 350,91 €
Reporter Rewriter	110	1 655,45 €	1 419,47 €	1 350,91 €
Reporter dessinateur	110	1 655,45 €	1 419,47 €	1 350,91 €
Reporter photographe	110	1 655,45 €	1 419,47 €	1 350,91 €
Rédacteur spécialisé	105	1 580,20 €	1 354,95 €	1 289,51 €
Rédacteur	100	1 504,95 €	1 290,43 €	1 228,10 €
<b>Rédacteur stagiaire</b>				
Stagiaires du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	95	1 429,70 €	1 225,91 €	1 166,70 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 354,46 €	1 161,39 €	1 105,29 €
(*) Le diplômé d'une école agréée n'a qu'un an de stage à effectuer				

Indemnité d'appareil photo : 61.10 €

1<sup>ère</sup> catégorie : périodique traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant du grand public.

2<sup>ème</sup> catégorie : périodique s'adressant également au grand public, mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente.

3<sup>ème</sup> catégorie : périodique et revue spécialisés s'adressant à un grand public moins et particulièrement à des techniciens.

**SPMI** : l'augmentation du 1 % au 1<sup>er</sup> septembre résulte d'une décision unilatérale de la partie patronale.

### Barème au 1<sup>er</sup> juillet 2008

Augmentation : 2 %

Valeur du point		15,3505 €	13,1624 €	12,5266 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	185	2 839,84 €	2 435,04 €	2 317,42 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 456,08 €	2 105,98 €	2 004,26 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 149,07 €	1 842,73 €	1 753,72 €
Rédacteur unique	133	2 041,62 €	1 750,60 €	1 666,04 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 041,62 €	1 750,60 €	1 666,04 €

Valeur du point		15,3505 €	13,1624 €	12,5266 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Secrétaire de rédaction unique	133	2 041,62 €	1 750,60 €	1 666,04 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 041,62 €	1 750,60 €	1 666,04 €
Chef de rubrique	133	2 041,62 €	1 750,60 €	1 666,04 €
Secrétaire de rédaction	110	1 688,56 €	1 447,86 €	1 377,93 €
Rédacteur graphiste	110	1 688,56 €	1 447,86 €	1 377,93 €
Reporter Rewriter	110	1 688,56 €	1 447,86 €	1 377,93 €
Reporter dessinateur	110	1 688,56 €	1 447,86 €	1 377,93 €
Reporter photographe	110	1 688,56 €	1 447,86 €	1 377,93 €
Rédacteur spécialisé	105	1 611,80 €	1 382,05 €	1 315,29 €
Rédacteur	100	1 535,05 €	1 316,24 €	1 252,66 €
<b>Rédacteur stagiaire</b>				
Stagiaires du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	95	1 458,30 €	1 250,43 €	1 190,03 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 381,55 €	1 184,62 €	1 127,39 €
(*) Le diplômé d'une école agréée n'a qu'un an de stage à effectuer				

### Indemnité d'appareil photo : 62,32 €

**1<sup>ère</sup> catégorie :** périodique traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.

**2<sup>ème</sup> catégorie :** périodique s'adressant également au grand public, mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente.

**3<sup>ème</sup> catégorie :** périodique et revue spécialisés s'adressant à un grand public moins et particulièrement à des techniciens.

### Recommandation patronale du 10 octobre 2011

*Mod. par* **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SPM.

Cher Madame, cher Monsieur,

Nous avons rencontré les partenaires sociaux à plusieurs reprises dont la dernière réunion du 15 septembre, concernant la politique salariale de branche. Nous n'avons pu aboutir à un accord.

Dans ce contexte le SPM a décidé unilatéralement ce qui suit :

**1.** Les barèmes minima des journalistes, cadres et employés sont augmentés avec effet rétroactif de :

— 1 % au 1<sup>er</sup> avril 2011

— 0,5 % au 1<sup>er</sup> octobre 2011.

L'augmentation est plafonnée à un montant mensuel brut de 51,98 euros qui représente l'application de cette augmentation du barème le plus élevé.

Nous vous rappelons que les entreprises adhérentes de notre organisation professionnelle restent libres de leur politique salariale, les barèmes constituant un plancher en deçà duquel aucun collaborateur ne peut être rémunéré.

Pour les niveaux de barèmes les plus bas, il est rappelé qu'aucune rémunération effectivement appliquée ne saurait être inférieure à la valeur du SMIC.

Vous trouverez ci-joint les nouveaux barèmes minima applicables à compter de cette date.

**2.** En outre l'engagement a été pris par le SPM que la grille «Employés» n'aurait plus de valeur de barème inférieure au SMIC au 31 décembre 2011.

Restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer, chère Madame, cher Monsieur, l'expression de nos sentiments

les meilleurs.

**Barèmes minima 2011 - 1<sup>er</sup> avril et 1<sup>er</sup> octobre**

Presse périodique - Catégorie A

+ 1 % - + 0,5 %

Valeur du point : 15,504 - 15,5815

En euros

Coef	Fonctions	Barèmes		
		1 <sup>er</sup> juillet 2008	Au 1 <sup>er</sup> avril 2011 1 %	Au 1 <sup>er</sup> oct. 2011 0,5 %
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	1 381,55	1 395,36	1 402,34
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	1 458,30	1 472,88	1 480,24
100	Rédacteur	1 535,05	1 550,40	1 558,15
105	Rédacteur spécialisé	1 611,80	1 627,92	1 636,06
110	Reporter photographe Reporter dessinateur Rewriter Reporter Rédacteur graphiste Secrétaire de rédaction	1 688,56	1 705,44	1 713,97
133	Chef de rubrique 1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique Premier rédacteur graphiste	2 041,62	2 062,03	2 072,34
140	Secrétaire général de la rédaction	2 149,07	2 170,56	2 181,41
160	Rédacteur en chef adjoint	2 456,08	2 480,64	2 493,04
185	Rédacteur en chef	2 839,84	2 868,24	2 882,58

Prime d'appareil photographique : 62,32 € en juillet 2008 - 62,94 € (1<sup>er</sup> avril 2011) - 63,25 € (1<sup>er</sup> oct. 2011)

La prime d'ancienneté s'ajoute à ce barème (art. 23 CCNTJ)

Presse périodique - Catégorie B

+ 1 % - + 0,5 %

Valeur du point : 13,294 - 13,3605

En euros

Coef	Fonctions	Barèmes		
		1 <sup>er</sup> juillet 2008	Au 1 <sup>er</sup> avril 2011 1 %	Au 1 <sup>er</sup> oct. 2011 0,5 %
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	1 184,62	1 196,46	1 202,45
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	1 250,43	1 262,93	1 269,25
100	Rédacteur	1 316,24	1 329,40	1 336,05
105	Rédacteur spécialisé	1 382,05	1 395,87	1 402,85
110	Reporter photographe Reporter dessinateur Rewriter Reporter Rédacteur graphiste Secrétaire de rédaction	1 447,86	1 462,34	1 469,66

Coef	Fonctions	Barèmes		
		1 <sup>er</sup> juillet 2008	Au 1 <sup>er</sup> avril 2011 1 %	Au 1 <sup>er</sup> oct. 2011 0,5 %
133	Chef de rubrique 1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique Premier rédacteur graphiste	1 750,60	1 768,10	1 776,95
140	Secrétaire général de la rédaction	1 842,74	1 861,16	1 870,47
160	Rédacteur en chef adjoint	2 105,98	2 127,04	2 137,68
185	Rédacteur en chef	2 435,04	2 459,39	2 471,69

Prime d'appareil photographique : 62,32 € en juillet 2008 - 62,94 € (1<sup>er</sup> avril 2011) - 63,25 € (1<sup>er</sup> oct. 2011)

La prime d'ancienneté s'ajoute à ce barème (art. 23 CCNTJ)

Presse périodique - Catégorie C

+ 1 % - + 0,5 %

Valeur du point : 12,6519 - 12,7152

En euros

Coef	Fonctions	Barèmes		
		1 <sup>er</sup> juillet 2008	Au 1 <sup>er</sup> avril 2011 1 %	Au 1 <sup>er</sup> oct. 2011 0,5 %
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	1 127,39	1 138,67	1 144,37
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	1 190,03	1 201,93	1 207,94
100	Rédacteur	1 252,66	1 265,19	1 271,52
105	Rédacteur spécialisé	1 315,29	1 328,45	1 335,10
110	Reporter photographe Reporter dessinateur Rewriter Reporter Rédacteur graphiste Secrétaire de rédaction	1 377,93	1 391,71	1 398,67
133	Chef de rubrique 1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique Premier rédacteur graphiste	1 666,04	1 682,70	1 691,12
140	Secrétaire général de la rédaction	1 753,72	1 771,27	1 780,13
160	Rédacteur en chef adjoint	2 004,26	2 024,30	2 034,43
185	Rédacteur en chef	2 317,42	2 340,60	2 352,31

Prime d'appareil photographique : 62,32 € en juillet 2008 - 62,94 € (1<sup>er</sup> avril 2011) - 63,25 € (1<sup>er</sup> oct. 2011)

La prime d'ancienneté s'ajoute à ce barème (art. 23 CCNTJ)

**SEPM**

***Accord du 26 octobre 2021***

[Nonétendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> nov. 2021]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SEPM.

---

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ CGT ;

F3C CFDT ;

Solidaires SNJ ;

SGJ FO ;

FILPAC CGT.

**Préambule**

*Les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche de la presse magazine ainsi que le Syndicat des Éditeurs de Presse Magazine (SEPM) ont souhaité renouveler et renforcer le dialogue social dans la branche de la presse magazine.*

*Ils ont ainsi engagé des négociations visant à réviser les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des éditeurs de presse magazine.*

*Cette négociation visait également à définir un barème minimum de piges pour les journalistes professionnels rémunérés à la pige employés par des éditeurs de presse magazine.*

*Le présent accord se substitue de plein droit aux accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet. Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.*

*En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit.*

**Article 1**

**Entrée en vigueur**

*Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2021.*

**Article 2**

**Dépôt et extension**

*Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.*

*Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.*

**Article 3**

**Barème minimum conventionnel pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique**

*La distinction de barème en fonction de la périodicité du titre de presse est conservée.*

*À chacun des niveaux de qualification de la classification, est attaché un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois).*

*Il est décidé que les salaires mensuels bruts minima de tous les niveaux de qualification des grilles de la presse hebdomadaire et de la presse périodique sont augmentés de 1%.*

*S'agissant des salaires mensuels bruts minima qui se situaient en-dessous du SMIC, ils sont actualisés au niveau du SMIC et augmentés de 1%.*

*Les barèmes minima conventionnels pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique figurent en annexe I du présent accord.*

**Article 4**

**Barème de pige**

*Il est décidé de revaloriser de 1% le tarif du feuillet de pige.*

*Le barème minimum de piges brutes des journalistes figure en annexe II du présent accord.*

**Dispositions transverses et finales**

*Les parties contractantes, réaffirmant leur souhait de renforcer le dialogue social dans la branche de la presse magazine, s'engagent à ouvrir d'autres champs de négociations.*

*Ainsi, les organisations syndicales représentatives des salariés s'engagent à :*

- Réexaminer le projet d'accord relatif à l'intéressement aux résultats et aux performances de l'entreprise dans le secteur de la presse magazine déjà proposé par le SEPM ;*
- Discuter d'autres sujets d'actualité tels que l'égalité homme femme et le forfait jours.*

Le Syndicat des Éditeurs de Presse Magazine (SEPM) s'engage à :

- Ouvrir une discussion conformément à l'engagement pris en 2012 sur la page numérique ;
- Inviter les organisations syndicales représentatives des salariés à débiter la prochaine négociation annuelle obligatoire 2022 au plus tard en mars 2022.
- Inviter les organisations syndicales représentatives des salariés, au moins une fois par an, à une réunion dont l'ordre du jour portera sur les initiatives de la branche en matière de transition écologique à laquelle sera également conviée la présidente de la commission développement durable du SEPM.

Les organisations signataires s'engagent en outre à examiner l'opportunité d'une réorganisation de la classification.

### Annexe 1

#### Barème minimum Journalistes SEPM Presse périodique en 2021

Presse périodique		Au 1 <sup>er</sup> novembre 2021	
Fonctions		Cat. A	Cat. B / C
Valeur du point	Coef.	16,4872	14,6147
Rédacteur en chef	185	3 050,14 €	2 703,72 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 637,96 €	2 338,35 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 308,21 €	2 046,06 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 192,80 €	1 943,76 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 192,80 €	1 943,76 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 192,80 €	1 943,76 €
Chef de rubrique	133	2 192,80 €	1 943,76 €
Secrétaire de rédaction	110	1 813,60 €	1 607,617
Rédacteur graphiste	110	1 813,60 €	1 607,617
Rewriter	110	1 813,60 €	1 607,617
Reporter	110	1 813,60 €	1 607,617
Reporter dessinateur	110	1 813,60 €	1 607,617
Reporter photographe	110	1 813,60 €	1 607,617
Rédacteur spécialisé	110	1 813,60 €	1 607,617
Rédacteur	100	1 648,72 €	*1 605,36 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>ème</sup> mois	97	*1 605,36 €	*1 605,36 €
* Dans les cas où l'application du point au coefficient fait ressortir une valeur inférieure au SMIC en vigueur, il est retenu comme minima le niveau du SMIC au 1 <sup>er</sup> novembre 2021, soit 1589,47 € augmenté de 1%			

#### Catégorie A :

Périodiques traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.

#### Catégorie B :

Périodiques s'adressant également au grand public mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente, (exemples non limitatifs et sauf exception : les sportifs, littéraires, artistiques, de spectacles, de radio, de mode, d'enfants et agricoles), ainsi que les périodique et revue spécialisés (il s'agit de l'ancienne catégorie C) s'adressant à un public moins étendu et particulièrement à des techniciens (exemples non limitatifs et sauf exception : les périodiques juridiques, médicaux, scientifiques, pédagogiques, culturels, administratifs, techniques et professionnels)

## Barème minimum Journalistes SEPM Presse hebdomadaire en 2021

Presse hebdomadaire		Au 1 <sup>er</sup> novembre 2021	
Fonction		Cat. 1	Cat. 2
Valeur du point	Coef.	16,7195	14,7399
Rédacteur en chef	220	3 678,29 €	3 242,78 €
Rédacteur en chef adjoint	188	3 143,27 €	2 771,10 €
Secrétaire général de rédaction	174	2 909,19 €	2 564,74 €
Premier rédacteur graphiste	174	2 909,19 €	2 564,74 €
Chef des informations	165	2 758,72 €	2 432,08 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 675,12 €	2 358,38 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 675,12 €	2 358,38 €
Chef de service	155	2 591,52 €	2 284,68 €
Second rédacteur graphiste	145	2 424,33 €	2 137,29 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 424,33 €	2 137,29 €
Chef de service adjoint	145	2 424,33 €	2 137,29 €
Grand reporter	145	2 424,33 €	2 137,29 €
Chef de rubrique	142	2 374,17 €	2 093,07 €
Rédacteur graphiste	138	2 307,29 €	2 034,11 €
Secrétaire de rédaction	138	2 307,29 €	2 034,11 €
Reporter	130	2 173,54 €	1 916,19 €
Critique	127	2 123,38 €	1 871,97 €
Rédacteur rewriter	120	2 006,34 €	1 768,79 €
Rédacteur spécialisé	120	2 006,34 €	1 768,79 €
Rédacteur réviseur	120	2 006,34 €	1 768,79 €
Reporter photographe	120	2 006,34 €	1 768,79 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 872,58 €	1 650,87 €
Reporter dessinateur	112	1 872,58 €	1 650,87 €
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 839,15 €	1 621,39 €
Rédacteur traducteur	110	1 839,15 €	1 621,39 €
Rédacteur	100	1 671,95 €	*1 605,36 €
Sténographe rédacteur	100	1 671,95 €	*1 605,36 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 621,79 €	*1 605,36 €
* Dans les cas où l'application du point au coefficient fait ressortir une valeur inférieure au SMIC en vigueur il est retenu comme minima le niveau du SMIC au 1 <sup>er</sup> novembre 2021, soit 1 589,47 €, augmenté de 1%			

Catégorie 1 : plus de 100.000 exemplaires

Catégorie 2 : moins de 100.000 exemplaires

### Annexe II

#### Barème minimum de pige en 2021

Au 1<sup>er</sup> novembre 2021

Pigéeécrite (hors pige conçue pour un support numérique)

Feuillet (1500 signes : 25 lignes de 60 signes et espaces) 53,99 €

L'écho 22,69 €

Chaque dessin accepté 85,50 €

Croquis (ou illustrations d'articles) :

le premier 54,98 €

le deuxième 41,47 €

le troisième 23,32 €

Cabochon, lettrine illustrée, cul de lampe 33,53 €

## Presse périodique régionale

### I. Salaires mensuels minima des journalistes de la Presse périodique régionale

*Accord du 24 septembre 2012*

[Nonétendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FPPR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

USJ CFDT ;

SNJ CGT ;

SNJ.

Après examen de la situation économique sur les huit premiers mois de l'année 2012, les barèmes de salaires des employés, journalistes et cadres de la Presse Périodique Régionale sont augmentés de :

1.50% au 1<sup>er</sup> octobre 2012,

ce qui donne la valeur du point suivante :

- Journalistes : 12.07 € bruts

- Employés : 12.99 € bruts

- Cadres : 12.00 € bruts

#### Barème au 1<sup>er</sup> octobre 2012

• Valeur du point : 12,07 €

• Augmentation : 1,50 %

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	190	2 293,30 €
Rédacteur en chef adjoint	175	2 112,25 €
Secrétaire général de la rédaction Chef d'édition	150	1 810,50 €
Journaliste polyvalent 3 <sup>ème</sup> échelon Chef de service ou d'agence	145	1 750,15 €
Secrétaire de rédaction multimédia 2 <sup>ème</sup> échelon Premier secrétaire de rédaction	140	1 689,80 €
Secrétaire de rédaction 2 <sup>ème</sup> échelon Rédacteur détaché Journaliste polyvalent 2 <sup>ème</sup> échelon	135	1 629,45 €
Reporter photo 2 <sup>ème</sup> échelon Secrétaire de rédaction multimédia 1 <sup>er</sup> échelon	130	1 569,10 €
Journaliste polyvalent 1 <sup>er</sup> échelon Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon	125	1 508,75 €



Fonctions	Coef.	Salaires
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 448,40 €
<b>Rédacteurs stagiaires</b>		
du 13 au 24 <sup>ème</sup> mois	115	1 388,05 €
du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>ème</sup> mois	112	1 351,84 €

Les salaires ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de la façon suivante :

Pour tenir compte du tirage : au-dessus de 20 000 exemplaires + 10 %

Pour tenir compte de la périodicité :

— bi-hebdo + 10 %

— tri-hebdo + 15 %

• Indemnité appareil photographique personnel : 38,11 €

N.B. : Les augmentations au titre des indices portent sur les salaires réels.

### Barème des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2013

#### *Augmentation du SMPG*

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)
Journaliste stagiaire (1 <sup>er</sup> -12 <sup>ème</sup> mois)	112 *	1 351.84 €
Journaliste stagiaire (13-24 <sup>ème</sup> mois)	115 *	1 388.05 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	120 *	1 448.40 €
Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon Journaliste polyvalent 1 <sup>er</sup> échelon	125	1 508.75 €
Secrétaire de rédaction multimédia 1 <sup>er</sup> éch. Reporter photo 2 <sup>ème</sup> échelon	130	1 569.10 €
Journaliste polyvalent 2 <sup>ème</sup> échelon Rédacteur détaché Secrétaire de rédaction 2 <sup>ème</sup> échelon	135	1 629.45 €
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction Secrétaire de rédaction multimédia 2 <sup>ème</sup> éch.	140	1 689.80 €
Chef de service ou d'agence Journaliste polyvalent 3 <sup>ème</sup> échelon	145	1 750.15 €
Chef d'édition(s) Secrétaire général de la rédaction	150	1 810.50 €
Rédacteur en chef adjoint	175	2 112.25 €
Rédacteur en chef	190	2 293.30 €

Les salaires ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de la façon suivante :

a) Pour tenir compte du tirage :

— au-dessus de 20 000 ex. : majoration de 10 %

b) Pour tenir compte de la périodicité

— bi-hebdo : majoration de 10 %

— tri-hebdo : majoration de 15 %

Une indemnité de 38,11 € est attribuée aux journalistes qui utilisent leur appareil photographique personnel

Attention : le Salaire Minimum Professionnel Garanti (SMPG), directement issu de l'accord sur la RTT du 30 juin 1999 (article 9), passe à 1 501.76 €. Le salaire réel des coefficients 112, 115 et 120 ne peut donc, à ce jour, être

inférieure à 1 501.76 €.

NB : Les augmentations au titre des indices portent sur les salaires réels.

## **Accord du 31 janvier 2014**

[Nonétendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FPPR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

USJ CFDT ;

CFTC ;

SPEP CFE CGC ;

SNJ.

Il est convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des journalistes de la Presse Périodique Régionale est augmenté de :

- 0.80% au 1<sup>er</sup> mai 2014,

ce qui porte la valeur du point à 12.17 € bruts.

Une réunion paritaire se déroulera en septembre 2014 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

### **Barème des salaires des journalistes**

au 1<sup>er</sup> mai 2014

Valeur du point : + 0.80% soit 12.17 €

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)
Journaliste stagiaire (1 <sup>er</sup> -12 <sup>ème</sup> mois)	112 *	1 363.04 €
Journaliste stagiaire (13-24 <sup>ème</sup> mois)	115 *	1 399.55 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	120 *	1 460.40 €
Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon Journaliste polyvalent 1 <sup>er</sup> échelon	125	1 521.25 €
Secrétaire de rédaction multimédia 1 <sup>er</sup> éch. Reporter photo 2 <sup>ème</sup> échelon	130	1 582.10 €
Journaliste polyvalent 2 <sup>ème</sup> échelon Rédacteur détaché Secrétaire de rédaction 2 <sup>ème</sup> échelon	135	1 642.95 €
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction Secrétaire de rédaction multimédia 2 <sup>ème</sup> éch.	140	1 703.80 €
Chef de service ou d'agence Journaliste polyvalent 3 <sup>ème</sup> échelon	145	1 764.65 €
Chef d'édition(s) Secrétaire général de la rédaction	150	1 825.50 €
Rédacteur en chef adjoint	175	2 129.75 €
Rédacteur en chef	190	2 312.30 €

Les salaires ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de la façon suivante :

a) Pour tenir compte du tirage :

. au-dessus de 20 000 ex. : majoration de 10%

**b) Pour tenir compte de la périodicité**

. bi-hebdo : majoration de 10%

. tri-hebdo : majoration de 15%

Une indemnité de 38,11 € est attribuée aux journalistes qui utilisent leur appareil photographique personnel

Attention : le Salaire Minimum Professionnel Garanti (SMPG), directement issu de l'accord sur la RTT du 30 juin 1999 (article 9), passe à 1 517.69 €. Le salaire réel des coefficients 112, 115 et 120 ne peut donc, à ce jour, être inférieur à 1 517.69 €.

NB : Les augmentations au titre des indices portent sur les salaires réels.

## **Accord du 10 mai 2017**

[Étendu par arr. 26 déc. 2017, JO 30 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2017]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FPPR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

CFTC Communication ;

SNJ ;

SNJ CGT ;

SGJ FO.

I- Au terme d'une négociation paritaire, menée dans le cadre de la révision quinquennale de la grille des salaires minima des journalistes des entreprises adhérentes de la Fédération de la Presse Périodique Régionale, les parties signataires ont adopté les dispositions suivantes :

1. Les fonctions et leurs définitions n'ont subi aucune modification mais de nouveaux coefficients leur ont été attribués (413 à 617).

2. Les postes de «journaliste stagiaire» ont été regroupés sous un même coefficient (413), étant précisé que la durée du stage reste de 24 mois. Toutefois, pour les journalistes diplômés d'une école reconnue par la Convention Collective des Journalistes ou issus de la filière «localiers» de la PHR, la durée du stage est ramenée à 12 mois.

3. Une nouvelle grille des salaires conventionnels minima est instaurée. Elle résulte de la mise en place de nouveaux coefficients et d'une nouvelle valeur du point, et figure en annexe du présent accord.

4. La mise en œuvre effective de la nouvelle grille par les entreprises adhérentes de la Fédération de la Presse Périodique Régionale (FPPR) interviendra le 1<sup>er</sup> juillet 2017.

5. Chaque collaborateur des entreprises de la FPPR relevant de la catégorie des journalistes sera informé, à l'initiative de l'employeur et au plus tard dans les quinze jours précédant l'application de la nouvelle grille, de l'existence de celle-ci, de son nouveau référentiel de coefficients et de la nouvelle valeur du point.

6. Les parties signataires reconnaissent la nécessité de constituer une commission de suivi paritaire, chargée d'examiner les différends éventuels qui lui seraient soumis, pour tenter d'y apporter une solution amiable. Cette commission pourra être saisie pendant une durée de six mois au-delà du délai limite d'application.

7. Conformément à une pratique constante, la revalorisation conventionnelle des salaires minima introduite par la nouvelle grille de salaires dans le cadre du présent accord est sans effet sur les salaires réels pratiqués en entreprise lorsque ceux-ci sont d'un montant supérieur ou égal à ces nouveaux minima.

8. Les parties signataires conviennent de l'ouverture, en septembre 2017, de négociations sur les définitions des postes de journalistes actuellement en vigueur en vue de leur adaptation à l'ensemble des supports.

II- Les signataires du présent accord entendent également rappeler que conformément aux différents textes applicables aux entreprises adhérentes de la Fédération de la Presse Périodique Régionale :

1. Le SMPG (Salaire Minimum Professionnel Garanti), instauré et revalorisé conformément aux dispositions de l'article 9 de l'accord étendu du 30 juin 1999 organisant la durée du travail au sein de la Presse Périodique Régionale, est établi à 1 554.32 € au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

2. Aucun salaire de base (hors prime d'ancienneté éventuelle) ne peut être inférieur au SMPG en vigueur.

3. Les majorations prévues pour tenir compte du tirage (+ 10 % pour tirage > 20 000 ex) et de la périodicité (bi-hebdo ; + 10 % - tri-hebdo : + 15 %) sont calculées sur le salaire minimum du coefficient.

### III- Durée, dépôt et extension

Le présent accord national professionnel est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé, avec ses annexes, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du Travail, auprès des services du ministère du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément à l'article L. 2261-24 du Code du Travail.

#### **Barème des salaires des journalistes applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2017**

Valeur du point : 3,89 €

Fonctions	Anciens coefficients	Nouveaux coefficients	Nouveau salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)
Journaliste stagiaire (1 <sup>er</sup> -12 <sup>ème</sup> mois)	112	413	1 606,57 €
Journaliste stagiaire (13-24 <sup>ème</sup> mois)	115		
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	120	419	1 629,91 €
Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon Journaliste polyvalent 1 <sup>er</sup> échelon	125		
Secrétaire de rédaction multimédia 1 <sup>er</sup> éch. Reporter photo 2 <sup>ème</sup> échelon	130	425	1 653,25 €
Journaliste polyvalent 2 <sup>ème</sup> échelon Rédacteur détaché Secrétaire de rédaction 2 <sup>ème</sup> échelon	135	441	1 715,49 €
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction Secrétaire de rédaction multimédia 2 <sup>ème</sup> éch.	140	452	1 758,28 €
Chef de service ou d'agence Journaliste polyvalent 3 <sup>ème</sup> échelon	145	468	1 820,52 €
Chef d'édition(s) Secrétaire général de la rédaction	150	485	1 886,65 €
Rédacteur en chef adjoint	175	567	2 205,63 €
Rédacteur en chef	190	617	2 400,13 €

Les salaires ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de la façon suivante :

a) Pour tenir compte du tirage :

. au-dessus de 20 000 ex. : majoration de 10 %

b) Pour tenir compte de la périodicité

. bi-hebdo : majoration de 10 %

. tri-hebdo : majoration de 15 %

Une indemnité de 38,11 € est attribuée aux journalistes qui utilisent leur appareil photographique personnel

NB : Les augmentations au titre des indices des prix portent sur les salaires réels.

#### ***Accord du 7 novembre 2017***

[Nonétendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR ;

FPPR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ.

SNJ CGT ;

F3C CFDT ;

SGJ FO.

Il est convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des journalistes de la Presse Périodique Régionale est augmenté de :

- 0.50% au 1<sup>er</sup> décembre 2017,

ce qui porte la valeur du point à 3.91 € bruts.

**Barème du SPHR au 1<sup>er</sup> décembre 2017**

Valeur du point : 3,91 €

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)
Journaliste stagiaire (1 <sup>er</sup> -12 <sup>ème</sup> mois)	413	1 614,83 €
Journaliste stagiaire (13-24 <sup>ème</sup> mois)		
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon Journaliste polyvalent 1 <sup>er</sup> échelon	419	1 638,29 €
Secrétaire de rédaction multimédia 1 <sup>er</sup> éch. Reporter photo 2 <sup>ème</sup> échelon	425	1 661,75 €
Journaliste polyvalent 2 <sup>ème</sup> échelon Rédacteur détaché Secrétaire de rédaction 2 <sup>ème</sup> échelon	441	1 724,31 €
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction Secrétaire de rédaction multimédia 2 <sup>ème</sup> éch.	452	1 767,32 €
Chef de service ou d'agence Journaliste polyvalent 3 <sup>ème</sup> échelon	468	1 829,88 €
Chef d'édition(s) Secrétaire général de la rédaction	485	1 896,35 €
Rédacteur en chef adjoint	567	2 216,97 €
Rédacteur en chef	617	2 412,47 €

Les salaires ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de la façon suivante :

a) Pour tenir compte du tirage :

. au dessus de 20 000 ex. : majoration de 10%

b) Pour tenir compte de la périodicité

. bi-hebdo : majoration de 10%

. tri-hebdo : majoration de 15%

Une indemnité de 38,11 € est attribuée aux journalistes qui utilisent leur appareil photographique personnel

NB : Les augmentations au titre des indices des prix portent sur les salaires réels.

***Accord du 27 septembre 2018***

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR ;

FPPR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SNJ CGT ;

USJ CFDT ;

SNJ FO.

**Il est convenu ce qui suit :**

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des journalistes de la Presse Périodique Régionale est augmenté de :

- 1% au 1<sup>er</sup> novembre 2018,

ce qui porte la valeur du point à 3,95 € bruts.

Une réunion paritaire se déroulera dans le courant de la 2<sup>ème</sup> quinzaine de février 2019 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

**Barème du SPHR au 1<sup>er</sup> novembre 2018**

Valeur du point : + 1% soit 3,95 €

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)
Journaliste stagiaire (1 <sup>er</sup> -12 <sup>ème</sup> mois)	413	1 631,35 €
Journaliste stagiaire (13-24 <sup>ème</sup> mois)		
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon Journaliste polyvalent 1 <sup>er</sup> échelon	419	1 655,05 €
Secrétaire de rédaction multimédia 1 <sup>er</sup> éch. Reporter photo 2 <sup>ème</sup> échelon	425	1 678,75 €
Journaliste polyvalent 2 <sup>ème</sup> échelon Rédacteur détaché Secrétaire de rédaction 2 <sup>ème</sup> échelon	441	1 741,95 €
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction Secrétaire de rédaction multimédia 2 <sup>ème</sup> éch.	452	1 785,40 €
Chef de service ou d'agence Journaliste polyvalent 3 <sup>ème</sup> échelon	468	1 848,60 €
Chef d'édition(s) Secrétaire général de la rédaction	485	1 915,75 €
Rédacteur en chef adjoint	567	2 239,65 €
Rédacteur en chef	617	2 437,15 €

Les salaires ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de la façon suivante :

**a) Pour tenir compte du tirage :**

. au dessus de 20 000 ex. : majoration de 10%

**b) Pour tenir compte de la périodicité**

. bi-hebdo : majoration de 10%

. tri-hebdo : majoration de 15%

Une indemnité de 38,11 € est attribuée aux journalistes qui utilisent leur appareil photographique personnel

NB : Les augmentations au titre des indices des prix portent sur les salaires réels.

***Accord du 7 novembre 2019***

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FPPR ;

SPHR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SNJ CGT ;

F3C ;  
SNJ FO.

Il est convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des journalistes de la Presse Périodique Régionale est augmenté de :

- 0.9% au 1<sup>er</sup> novembre 2019,

ce qui porte la valeur du point à 3.99 € bruts.

Une réunion paritaire se déroulera avant fin avril 2020 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra et la politique salariale 2020.

**Barème de la FPPR au 1<sup>er</sup> novembre 2019**

Valeur du point : + 0,90% soit 3,99 €

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)
Journaliste stagiaire (1 <sup>er</sup> -12 <sup>ème</sup> mois)	413	1 647,87 €
Journaliste stagiaire (13-24 <sup>ème</sup> mois)		
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon Journaliste polyvalent 1 <sup>er</sup> échelon	419	1 671,81 €
Secrétaire de rédaction multimédia 1 <sup>er</sup> éch. Reporter photo 2 <sup>ème</sup> échelon	425	1 695,75 €
Journaliste polyvalent 2 <sup>ème</sup> échelon Rédacteur détaché Secrétaire de rédaction 2 <sup>ème</sup> échelon	441	1 759,59 €
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction Secrétaire de rédaction multimédia 2 <sup>ème</sup> éch.	452	1 803,48 €
Chef de service ou d'agence Journaliste polyvalent 3 <sup>ème</sup> échelon	468	1 867,32 €
Chef d'édition(s) Secrétaire général de la rédaction	485	1 935,15 €
Rédacteur en chef adjoint	567	2 262,33 €
Rédacteur en chef	617	2 461,83 €

Les salaires ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de la façon suivante :

a) Pour tenir compte du tirage :

. au dessus de 20 000 ex. : majoration de 10%

b) Pour tenir compte de la périodicité

. bi-hebdo : majoration de 10%

. tri-hebdo : majoration de 15%

Une indemnité de 38,11 € est attribuée aux journalistes qui utilisent leur appareil photographique personnel

NB : Les augmentations au titre des indices des prix portent sur les salaires réels.

***Accord du 2 novembre 2021***

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR ;

FPPR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC-CGT ;

F3C-CFDT ;

SNPEP-FO ;

Solidaires.

Il est convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des journalistes de la Presse Périodique Régionale est augmenté de :

- 1.3% au 1<sup>er</sup> novembre 2021

- 0.3% au 1<sup>er</sup> février 2022.

Une réunion paritaire se déroulera avant fin avril 2022 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément à l'article L. 2261-24 du Code du Travail.

Barème Alliance Presse au 1<sup>er</sup> novembre 2021

Valeur du point : + 1,3% soit 4,042 €

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)
Journaliste stagiaire (1 <sup>er</sup> -12 <sup>ème</sup> mois)	413	1 669,35 €
Journaliste stagiaire (13-24 <sup>ème</sup> mois)		
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon Journaliste polyvalent 1 <sup>er</sup> échelon	419	1 693,60 €
Secrétaire de rédaction multimédia 1 <sup>er</sup> éch. Reporter photo 2 <sup>ème</sup> échelon	425	1 717,85 €
Journaliste polyvalent 2 <sup>ème</sup> échelon Rédacteur détaché Secrétaire de rédaction 2 <sup>ème</sup> échelon	441	1 782,52 €
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction Secrétaire de rédaction multimédia 2 <sup>ème</sup> éch.	452	1 826,98 €
Chef de service ou d'agence Journaliste polyvalent 3 <sup>ème</sup> échelon	468	1 891,66 €
Chef d'édition(s) Secrétaire général de la rédaction	485	1 960,37 €
Rédacteur en chef adjoint	567	2 291,81 €
Rédacteur en chef	617	2 493,91 €

Les salaires ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de la façon suivante :

a) Pour tenir compte du tirage :

. au dessus de 20 000 ex. : majoration de 10%

b) Pour tenir compte de la périodicité

. bi-hebdo : majoration de 10%

. tri-hebdo : majoration de 15%

Une indemnité de 38,11 € est attribuée aux journalistes qui utilisent leur appareil photographique personnel

NB : Les augmentations au titre des indices portent sur les salaires réels.

Barème Alliance Presse au 1<sup>er</sup> février 2022

Valeur du point : + 0,3% soit 4,054 €



Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)
Journaliste stagiaire (1 <sup>er</sup> -12 <sup>ème</sup> mois)	413	1 674,30 €
Journaliste stagiaire (13-24 <sup>ème</sup> mois)		
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon Journaliste polyvalent 1 <sup>er</sup> échelon	419	1 698,63 €
Secrétaire de rédaction multimédia 1 <sup>er</sup> éch. Reporter photo 2 <sup>ème</sup> échelon	425	1 722,95 €
Journaliste polyvalent 2 <sup>ème</sup> échelon Rédacteur détaché Secrétaire de rédaction 2 <sup>ème</sup> échelon	441	1 787,81 €
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction Secrétaire de rédaction multimédia 2 <sup>ème</sup> éch.	452	1 832,41 €
Chef de service ou d'agence Journaliste polyvalent 3 <sup>ème</sup> échelon	468	1 897,27 €
Chef d'édition(s) Secrétaire général de la rédaction	485	1 966,19 €
Rédacteur en chef adjoint	567	2 298,62 €
Rédacteur en chef	617	2 501,32 €

\* Attention : le Salaire Minimum Professionnel Garanti (SMPG), directement issu de l'accord sur la RTT du 30 juin 1999 (article 9), passe à 1 683,38 €. Le salaire réel du coefficient 413 ne peut donc, à ce jour, être inférieur à 1 683,38 €.

Les salaires ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de la façon suivante :

a) Pour tenir compte du tirage :

. au dessus de 20 000 ex. : majoration de 10%

b) Pour tenir compte de la périodicité

. bi-hebdo : majoration de 10%

. tri-hebdo : majoration de 15%

Une indemnité de 38,11 € est attribuée aux journalistes qui utilisent leur appareil photographique personnel

NB : Les augmentations au titre des indices portent sur les salaires réels.

## Accord du 30 mai 2022

[Étendu par arr. 4 oct. 2022, JO 20 oct.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR ;

FPPR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SNJ CGT ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des journalistes de la Presse Périodique Régionale est augmenté de :

— 1.8 % au 1<sup>er</sup> juillet 2022

Dispositions en faveur de entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties constatant que l'activité de journaliste en presse hebdomadaire régionale est identique et s'exerce dans

les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise, elles décident qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément à l'article L.2261-24 du Code du Travail.

## Barème des salaires des journalistes

### Augmentation applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2022 sur le salaire réel des journalistes (base + complément personnel)

Valeur du point : + 1,8 % soit 4,127 €

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)	
		Grille	Minima
Journaliste stagiaire (1 <sup>er</sup> -12 <sup>ème</sup> mois)	413*	1 704,45 €	1 727,90 €
Journaliste stagiaire (13-24 <sup>ème</sup> mois)			
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	419	1 729,21 €	
Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon			
Journaliste polyvalent 1 <sup>er</sup> échelon			
Secrétaire de rédaction multimédia 1 <sup>er</sup> éch.	425	1 753,98 €	
Reporter photo 2 <sup>ème</sup> échelon			
Journaliste polyvalent 2 <sup>ème</sup> échelon	441	1 820,01 €	
Rédacteur détaché			
Secrétaire de rédaction 2 <sup>ème</sup> échelon			
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction	452	1 865,40 €	
Secrétaire de rédaction multimédia 2 <sup>ème</sup> éch.			
Chef de service ou d'agence	468	1 931,44 €	
Journaliste polyvalent 3 <sup>ème</sup> échelon			
Chef d'édition(s)	485	2 001,60 €	
Secrétaire général de la rédaction			
Rédacteur en chef adjoint	567	2 340,01 €	
Rédacteur en chef	617	2 546,36 €	
*Attention : le Salaire Minimum Professionnel Garanti (SMPG), directement issu de l'accord sur la RTT du 30 juin 1999 (article 9), passe à 1 727,90 €. Le salaire réel du coefficient 413 ne peut donc, à ce jour, être inférieur à 1 727,90 €.			

Les salaires ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de la façon suivante :

a) Pour tenir compte du tirage :

. au dessus de 20 000 ex. : majoration de 10 %

b) Pour tenir compte de la périodicité

. bi-hebdo : majoration de 10 %

. tri-hebdo : majoration de 15 %

Une indemnité de 38,11 € est attribuée aux journalistes qui utilisent leur appareil photographique personnel

NB : Les augmentations au titre des indices portent sur les salaires réels.

## II. Prime d'appareil photographique des journalistes de la Presse périodique régionale

38,11 euros au 1<sup>er</sup> juillet 2003 (Accord du 18 décembre 2002, non étendu ; Accord du 20 janvier 2005, non étendu,

Accord du 2 février 2006, non étendu, Accord du 18 janvier 2007, non étendu)

## Presse hebdomadaire régionale

### Accord du 30 mai 2022

[Non étendu]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR ;

FPPR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SNJ CGT ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des journalistes de la Presse Périodique Régionale est augmenté de :

- 1,8% au 1<sup>er</sup> juillet 2022

Dispositions en faveur de entreprises de moins de cinquante salariés

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

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément à l'article L. 2261-24 du Code du Travail.

#### Barème des salaires des journalistes

#### **Augmentation applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2022 sur le salaire réel des journalistes (base+ complément personnel)**

Valeur du point : + 1,8% soit 4,127 €

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)		
		Grille	Minima	
Journaliste stagiaire (1 <sup>er</sup> -12 <sup>ème</sup> mois)	413*	1 704,45 €	1 727,90 €	
Journaliste stagiaire (13-24 <sup>ème</sup> mois)				
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	419	1 729,21 €		
Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon				
Journaliste polyvalent 1 <sup>er</sup> échelon				
Secrétaire de rédaction multimédia 1 <sup>er</sup> éch.	425	1 753,98 €		
Reporter photo 2 <sup>ème</sup> échelon				
Journaliste polyvalent 2 <sup>ème</sup> échelon	441	1 820,01 €		
Rédacteur détaché				
Secrétaire de rédaction 2 <sup>ème</sup> échelon				
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction	452	1 865,40 €		
Secrétaire de rédaction multimédia 2 <sup>ème</sup> éch.				
Chef de service ou d'agence	468	1 931,44 €		
Journaliste polyvalent 3 <sup>ème</sup> échelon				

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)		
		Grille	Minima	
Chef d'édition(s)	485	2 001,60 €		
Secrétaire général de la rédaction				
Rédacteur en chef adjoint	567	2 340,01 €		
Rédacteur en chef	617	2 546,36 €		
*Attention : le Salaire Minimum Professionnel Garanti (SMPG), directement issu de l'accord sur la RTT du 30 juin 1999 (article 9), passe à 1 727,90 €. Le salaire réel du coefficient 413 ne peut donc, à ce jour, être inférieur à 1 727,90 €.				

Les salaires ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de la façon suivante :

**a) Pour tenir compte du tirage :**

. au dessus de 20 000 ex. : majoration de 10%

**b) Pour tenir compte de la périodicité**

. bi-hebdo : majoration de 10%

. tri-hebdo : majoration de 15%

Une indemnité de 38,11 € est attribuée aux journalistes qui utilisent leur appareil photographique personnel

NB : Les augmentations au titre des indices portent sur les salaires réels.

## Accord du 2 juin 2023

[Étendu par arr. 16 oct. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SPHR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ CGT ;

F3C CFDT ;

SGJ FO ;

Solidaires SNJ.

### Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se sont réunies en 2023 pour négocier les salaires minima. Les négociations ont fait l'objet de deux séances de discussions le 12 mai et le 2 juin en mode hybride (présentiel et distanciel).

Il a été rappelé les dispositions de l'article 22 «minima garantis» de la CCN des journalistes (IDCC 1480), au sein de laquelle la détermination des salaires minima se fait par forme de presse. En effet, en raison de la disparité des catégories d'entreprises de presse, il est convenu que le salaire minimum est fixé pour chaque forme de presse.

À l'issue de la dernière séance de négociation en date du 2 juin, les parties conviennent d'acter :

— La revalorisation de la valeur du point pour le barème des journalistes.

— Une refonte de la grille des journalistes salariés des entreprises de presse hebdomadaire régionale (PHR) devenue inadaptée aux réalités du terrain et des métiers. Un engagement a été pris de revoir l'ensemble des organisations syndicales représentatives des journalistes au plus tard le 30 septembre 2023 afin de commencer les travaux de refonte.

### Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux journalistes, salariés des entreprises de la presse hebdomadaire régionale (PHR).

### Article 2 Nouvelle grille annexée

Conformément à l'article 22 alinéa 6 de la CCN des journalistes (IDCC 1480), la présente grille sera annexée à

convention collective susvisée.

### **Article 3** **Revalorisation de la valeur du point**

La valeur du point est revalorisée de + 2 % pour l'ensemble de la grille des journalistes.

### **Article 5** **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord porte sur la négociation des salaires minimaux qui s'impose aux employeurs de la presse hebdomadaire régionale (PHR), quelle que soit la taille des entreprises. La grande majorité des entreprises de PHR étant composée d'entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord a été négocié en tenant compte de ces spécificités et de la réalité de leur économie.

### **Article 6** **Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

### **Article 7** **Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

### **Article 8** **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 9** **Dépôt**

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

### **Article 10** **Demande d'extension et entrée en vigueur**

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin 2023.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet accord collectif fait l'objet d'une demande d'extension.

## **Barème des journalistes**

### **Valeur du point 4,210 euros (+ 2 %)**

Fonctions	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)	
Journaliste stagiaire (1 <sup>er</sup> -12 <sup>ème</sup> mois) Journaliste stagiaire (13-24 <sup>ème</sup> mois)	413*	1 747,20 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon Journaliste polyvalent 1 <sup>er</sup> échelon	419*	1 763,99 €
Secrétaire de rédaction multimédia 1 <sup>er</sup> éch. Reporter photo 2 <sup>ème</sup> échelon	425*	1 789,25 €

Fonctions	Salaire brut mensuel (base 35 h hebdo)	
Journaliste polyvalent 2 <sup>ème</sup> échelon Rédacteur détaché Secrétaire de rédaction 2 <sup>ème</sup> échelon	441	1 856,61 €
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction Secrétaire de rédaction multimédia 2 <sup>ème</sup> éch.	452	1 902,92 €
Chef de service ou d'agence Journaliste polyvalent 3 <sup>ème</sup> échelon	468	1 970,28 €
Chef d'édition(s) Secrétaire général de la rédaction	485	2 041,85 €
Rédacteur en chef adjoint	567	2 387,07 €
Rédacteur en chef	617	2 597,57 €
* le Salaire Minimum Professionnel Garanti (SMPG), directement issu de l'accord sur la RTT du 30 juin 1999 (article 9), passe à 1 834,60 €. Le salaire réel des coefficients 413, 419 et 425 ne peut donc, à ce jour, être inférieur à 1 834,60 €.		

Les salaires ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de la façon suivante :

**a) Pour tenir compte du tirage :**

. au-dessus de 20 000 ex. : majoration de 10 %

**b) Pour tenir compte de la périodicité**

. bi-hebdo : majoration de 10 %

. tri-hebdo : majoration de 15 %

Une indemnité de 38,11 € est attribuée aux journalistes qui utilisent leur appareil photographique personnel

NB : les augmentations au titre de ces indices portant sur les salaires réels.

## Presse quotidienne départementale

### Accord du 9 avril 2008

*[Non étendu]*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SPQD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SGJ FO ;

USJ CFDT ;

SJ FO ;

SJ CFTC.

La politique salariale pour l'année 2008 est ainsi définie :

— 0,5 % au 1<sup>er</sup> avril 2008

— 0,9 % au 1<sup>er</sup> septembre 2008

Les parties conviennent d'une rencontre dans la deuxième quinzaine de janvier 2009.

### Accord du 9 avril 2008

*[Non étendu]*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SPQD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SNJ CGT ;  
 SGJ FO ;  
 SJ FO ;  
 USJ CFDT ;  
 SJ CFTC.

Dans la poursuite des discussions sur le sujet de la grille nouveaux embauchés des journalistes de la presse quotidienne départementale, les partenaires sont convenus de la levée de celle-ci au 1<sup>er</sup> septembre 2008.

## Barème des salaires

### Barème au 1<sup>er</sup> mars 2006

Augmentation : 0,80 %

Valeur du point : 14,9556 €

Fonctions	Coef.	Salaires PQD	Nouveaux embauchés (**)
Rédacteur en chef	230	3 439,78 €	3 087,13 €
Rédacteur en chef adjoint	190	2 841,55 €	2 550,22 €
Chef de service	160	2 392,89 €	2 147,56 €
Secrétaire de rédaction	140	2 093,78 €	1 879,19 €
Chef de centre	140	2 093,78 €	1 879,19 €
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon	135	2 019,01 €	1 812,02 €
Secrétaire de rédaction adjoint	130	1 944,23 €	1 744,92 €
Rédacteur détaché 2 <sup>e</sup> échelon	130	1 944,23 €	1 744,92 €
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon	125	1 869,46 €	1 677,90 €
Rédacteur sténo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 794,69 €	1 610,65 €
Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 794,69 €	1 610,65 €
Rédacteur détaché 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 794,69 €	1 610,65 €
Rédacteur polyvalent	120	1 794,69 €	1 610,65 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon (*)	115	1 719,94 €	1 543,59 €
Rédacteur sténo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 645,26 €	1 476,56 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 645,26 €	1 476,56 €
Rédacteur après deux ans de stage	110	1 645,26 €	1 476,56 €
<b>Rédacteur stagiaire</b>			
Stagiaire du 12 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	100	1 495,56 €	1 372,95 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 346,01 €	1 346,01 €
Les augmentations s'appliquent sur les salaires réels pratiqués (*) Concerne le rédacteur ayant trois années d'ancienneté en plus du stage. (**) Nouveaux embauchés : Base 100 : limité à (- 7 %) de la base nouveaux horaires de 110. Base 90 : inchangée afin de maintenir le minimum du barème.			

Cette grille des nouveaux embauchés est applicable pendant 3 ans à compter de la date d'embauche. Le SNJ l'a dénoncée en 2001, avec l'accord RTT de branche dont s'est servi le SPQD pour dévaloriser le point d'indice officiel. Depuis cinq ans, pour les mêmes raisons, le SNJ refuse de signer les accords salariaux.

### Barème au 1<sup>er</sup> juillet 2006

Augmentation : 0,70 %  
Valeur du point : 15,0603 €

Fonctions	Coef.	Salaires	Nouveaux embauchés (**)
Rédacteur en chef	230	3 463,86 €	3 108,74 €
Rédacteur en chef adjoint	190	2 861,44 €	2 568,08 €
Chef de service	160	2 409,64 €	2 162,60 €
Secrétaire de rédaction	140	2 108,44 €	1 892,35 €
Chef de centre	140	2 108,44 €	1 892,35 €
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon	135	2 033,14 €	1 824,71 €
Secrétaire de rédaction adjoint	130	1 957,84 €	1 757,14 €
Rédacteur détaché 2 <sup>e</sup> échelon	130	1 957,84 €	1 757,14 €
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon	125	1 869,46 €	1 689,65 €
Rédacteur sténo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 794,69 €	1 621,93 €
Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 794,69 €	1 621,93 €
Rédacteur détaché 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 794,69 €	1 621,93 €
Rédacteur polyvalent	120	1 794,69 €	1 621,93 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon (*)	115	1 719,94 €	1 554,40 €
Rédacteur sténo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 645,26 €	1 486,90 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 645,26 €	1 486,90 €
Rédacteur après deux ans de stage	110	1 645,26 €	1 486,90 €
<b>Rédacteur stagiaire</b>			
Stagiaire du 12 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	100	1 506,03 €	1 382,57 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 355,43 €	1 355,43 €
(*) Concerne le rédacteur ayant trois années d'ancienneté en plus du stage. (**) Nouveaux embauchés : • Base 100 : limité à (- 7 %) de la base nouveaux horaires de 110. • Base 90 : inchangée afin de maintenir le minimum du barème.			

Cette grille des nouveaux embauchés est applicable pendant 3 ans à compter de la date d'embauche. Le SNJ l'a dénoncée en 2001, avec l'accord RTT de branche dont s'est servi le SPQD pour dévaloriser le point d'indice officiel. Depuis cinq ans, pour les mêmes raisons, le SNJ refuse de signer les accords salariaux.

#### Barème au 1<sup>er</sup> mai 2007

Augmentation : 0,70 %  
Valeur du point : 15,1657 euros

Fonctions	Coéf.	Salaires PQD	Nouveaux embauchés (**)
Rédacteur en chef	230	3 488,11 €	3 130,50 €
Rédacteur en chef adjoint	190	2 881,47 €	2 586,06 €
Chef de service	160	2 426,51 €	2 177,74 €
Secrétaire de rédaction	140	2 123,20 €	1 905,60 €
Chef de centre	140	2 123,20 €	1 905,60 €
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon	135	2 047,37 €	1 837,48 €



Fonctions	Coéf.	Salaires PQD	Nouveaux embauchés (**)
Secrétaire de rédaction adjoint	130	1 971,55 €	1 769,44 €
Rédacteur détaché 2 <sup>e</sup> échelon	130	1 971,55 €	1 769,44 €
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon	125	1 895,73 €	1 701,48 €
Rédacteur sténo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 819,90 €	1 633,28 €
Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 819,90 €	1 633,28 €
Rédacteur détaché 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 819,90 €	1 633,28 €
Rédacteur polyvalent	120	1 819,90 €	1 633,28 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon (*)	115	1 744,10 €	1 565,28 €
Rédacteur sténo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 668,38 €	1 497,31 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 668,38 €	1 497,31 €
Rédacteur après deux ans de stage	110	1 668,38 €	1 497,31 €
<b>Rédacteur stagiaire</b>			
Stagiaire du 12 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	100	1 516,57 €	1 392,25 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 364,92 €	1 364,92 €
(*) Concerne le rédacteur ayant trois années d'ancienneté en plus du stage. (**) Nouveaux embauchés : • Base 100 : limité à (- 7 %) de la base nouveaux horaires de 110. • Base 90 : inchangée afin de maintenir le minimum du barème. Cette grille des nouveaux embauchés dénoncée par le SNJ avec l'accord RTT est applicable pendant 3 ans à compter de la date d'embauche.			

### Les augmentations s'appliquent sur les salaires réels pratiqués

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2000, en application de l'Accord de branche RTT et de la modération salariale sous-jacente, le SPQD dévalorise le point d'indice officiel et a mis en place une grille de nouveaux embauchés applicable sur les trois premières années d'embauche. Le SNJ a dénoncé en 2001 l'accord de branche RTT qui a atteint sa caducité d'application depuis 2003, n'ayant pas été renouvelé par les organisations syndicales après sa durée initiale de 3 ans.

#### Barème au 1<sup>er</sup> octobre 2007

Augmentation : 0,70 %

Valeur du point : 15,2718 euros

Fonctions	Coéf.	Salaires	Nouveaux embauchés (**)
Rédacteur en chef	230	3 512,53 €	3 152,41 €
Rédacteur en chef adjoint	190	2 901,64 €	2 604,16 €
Chef de service	160	2 443,50 €	2 192,98 €
Secrétaire de rédaction	140	2 138,06 €	1 918,94 €
Chef de centre	140	2 138,06 €	1 918,94 €
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon	135	2 061,70 €	1 850,35 €
Secrétaire de rédaction adjoint	130	1 985,35 €	1 781,83 €
Rédacteur détaché 2 <sup>e</sup> échelon	130	1 985,35 €	1 781,83 €
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon	125	1 909,00 €	1 713,39 €
Rédacteur sténo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 832,64 €	1 644,72 €
Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 832,64 €	1 644,72 €

Fonctions	Coéf.	Salaires	Nouveaux embauchés (**)
Rédacteur détaché 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 832,64 €	1 644,72 €
Rédacteur polyvalent	120	1 832,64 €	1 644,72 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon (*)	115	1 756,31 €	1 576,24 €
Rédacteur sténo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 680,06 €	1 507,79 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 680,06 €	1 507,79 €
Rédacteur après deux ans de stage	110	1 680,06 €	1 507,79 €
<b>Rédacteur stagiaire</b>			
Stagiaire du 12 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	100	1 527,19 €	1 401,99 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 374,47 €	1 374,47 €
(*) Concerne le rédacteur ayant trois années d'ancienneté en plus du stage. (**) Les montants «nouveaux embauchés» sont inférieurs de 10,25 % aux salaires normaux. Deux exceptions : l'indice 90 n'est pas concerné pour respecter le minimum du barème journalistes ; l'indice 100 est calculé par rapport au 110 (-7 %). Depuis le 1 <sup>er</sup> mars 2000, prenant pour prétexte l'accord de branche sur la RTT et la modération salariale sous-jacente, le SPQD a mis en place une grille dévalorisée pour les trois premières années suivant l'embauche. Pour cette raison, le SNJ a dénoncé en 2001 l'accord de branche RTT et refuse, depuis, de signer les accords salariaux annuels. Il est rejoint en cela par les autres syndicats. Les augmentations 2007 sont donc des recommandations de l'organisation patronale, non paritaires.			

Les augmentations s'appliquent sur les salaires réels pratiqués ainsi que sur les tarifs des piges

### Barème au 1<sup>er</sup> janvier 2008

Augmentation 0,88 %

Valeur du point : 15,4062 €

Fonctions	Coéf.	Salaires PQD	Nouveaux embauchés (**)
Rédacteur en chef	230	3 543,44 €	3 180,16 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 927,18 €	2 627,08 €
Chef de service	160	2 465,00 €	2 212,28 €
Secrétaire de rédaction	140	2 156,88 €	1 935,82 €
Chef de centre	140	2 156,88 €	1 935,82 €
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon	135	2 079,85 €	1 866,63 €
Secrétaire de rédaction adjoint	130	2 002,82 €	1 797,51 €
Rédacteur détaché 2 <sup>e</sup> échelon	130	2 002,82 €	1 797,51 €
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon	125	1 925,80 €	1 728,47 €
Rédacteur sténo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 848,77 €	1 659,19 €
Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 832,64 €	1 644,72 €
Rédacteur détaché 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 832,64 €	1 644,72 €
Rédacteur polyvalent	120	1 832,64 €	1 644,72 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon (*)	115	1 771,77 €	1 590,11 €
Rédacteur sténo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 694,84 €	1 521,06 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 694,84 €	1 521,06 €
Rédacteur après deux ans de stage	110	1 694,84 €	1 521,06 €
<b>Rédacteur stagiaire</b>			
Stagiaire du 12 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	100	1 540,63 €	1 414,33 €

Fonctions	Coéf.	Salaires PQD	Nouveaux embauchés (**)
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 386,57 €	1 386,57 €

Les augmentations s'appliquent sur les salaires réels pratiqués ainsi que sur les tarifs des piges.  
 (\*) Concerne le rédacteur ayant trois années d'ancienneté en plus du stage.  
 (\*\*) Les montants «nouveaux embauchés» sont inférieurs de 10,25 % aux salaires normaux. Deux exceptions : l'indice 90 n'est pas concerné pour respecter le minimum du barème journalistes ; l'indice 100 est calculé par rapport au 110 (– 7 %). Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2000, prenant pour prétexte l'accord de branche sur la RTT et la modération salariale sous-jacente, le SPQD a mis en place une grille dévalorisée pour les trois premières années suivant l'embauche. Pour cette raison, le SNJ a dénoncé en 2001 l'accord de branche RTT et refuse, depuis, de signer les accords salariaux annuels. Il est rejoint en cela par les autres syndicats. Les augmentations 2007 sont donc des recommandations de l'organisation patronale, non paritaires.

### Barème au 1<sup>er</sup> avril 2008

Augmentation : 0,50 %

Coef.	Professions	Salaires minima journalistes	Nouveaux embauchés (*) Base nouveaux horaires (151,67/169H) 3 ans à compter de la date d'embauche
230	Rédacteur en chef dans le cas où ce poste n'est pas tenu par le Directeur	3 561,16	3 196,05
190	Rédacteur en chef adjoint	2 941,81	2 640,21
160	Chef de service	2 477,33	2 223,32
140	Secrétaire de rédaction	2 167,62	1 945,50
140	Chef de Centre	2 167,62	1 945,50
135	Reporter 2 <sup>e</sup> échelon	2 090,24	1 875,93
130	Secrétaire de rédaction adjoint	2 012,83	1 806,48
130	Rédacteur détaché, 2 <sup>e</sup> échelon	2 012,83	1 806,48
125	Reporter 1 <sup>er</sup> échelon	1 935,43	1 737,11
120	Rédacteur - Sténo 2 <sup>ème</sup> échelon	1 858,01	1 667,46
120	Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	1 858,01	1 667,46
120	Rédacteur détaché 1 <sup>er</sup> échelon	1 858,01	1 667,46
120	Rédacteur polyvalent	1 858,01	1 667,46
115	Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon	1 780,63	1 598,06
110	Rédacteur - Sténo 1 <sup>er</sup> échelon	1 703,31	1 528,67
110	Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	1 703,31	1 528,67
110	Rédacteur après deux ans de stage	1 703,31	1 528,67
100	Stagiaire : de 12 à 24 mois	1 548,33	1 421,40
90	Stagiaire : de 1 à 12 mois	1 393,50	1 393,50

(\*) Nouveaux embauchés - Art. 5.4 - Accord du 9 juillet 1999 sur la réduction légale du temps de travail des journalistes  
 \* Base 100 : limitée à (–7 %) de la base nouveaux horaires de 110  
 \*\* Base 90 : inchangée afin de maintenir le minimum du barème journalistes

Attention : En application de l'accord signé le 9 avril 2008, la grille «salaires minima nouveaux embauchés» disparaîtra au 1<sup>er</sup> septembre 2008

### Barème au 1<sup>er</sup> juillet 2008

Augmentation : 0,90 %

Coef.	Professions	Salaires minima journalistes	Nouveaux embauchés (*) Base nouveaux horaires (151,67/169H) 3 ans à compter de la date d'embauche
230	Rédacteur en chef dans le cas où ce poste n'est pas tenu par le Directeur	3 593,21	3 224,81
190	Rédacteur en chef adjoint	2 968,29	2 663,97
160	Chef de service	2 499,63	2 243,33
140	Secrétaire de rédaction	2 187,13	1 963,01
140	Chef de Centre	2 187,13	1 963,01
135	Reporter 2 <sup>e</sup> échelon	2 109,05	1 892,81
130	Secrétaire de rédaction adjoint	2 030,95	1 822,74
130	Rédacteur détaché, 2 <sup>e</sup> échelon	2 030,95	1 822,74
125	Reporter 1 <sup>er</sup> échelon	1 952,85	1 752,74
120	Rédacteur-Sténo 2 <sup>ème</sup> échelon	1 874,73	1 682,47
120	Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	1 874,73	1 682,47
120	Rédacteur détaché 1 <sup>er</sup> échelon	1 874,73	1 682,47
120	Rédacteur polyvalent	1 874,73	1 682,47
115	Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon	1 796,66	1 612,44
110	Rédacteur - Sténo 1 <sup>er</sup> échelon	1 718,64	1 542,43
110	Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	1 718,64	1 542,43
110	Rédacteur après deux ans de stage	1 718,64	1 542,43
100	Stagiaire : de 12 à 24 mois	1 562,26	1 434,19
90	Stagiaire : de 1 à 12 mois	1 406,04	1 406,04
(*) Nouveaux embauchés - Art. 5.4 - Accord du 9 juillet 1999 sur la réduction légale du temps de travail des journalistes * Base 100 : limitée à (- 7 %) de la base nouveaux horaires de 110 ** Base 90 : inchangée afin de maintenir le minimum du barème journalistes			

Attention : En application de l'accord signé le 9 avril 2008, la grille «salaires minima nouveaux embauchés» disparaîtra au 1<sup>er</sup> septembre 2008

### Barème au 1<sup>er</sup> septembre 2008

Augmentation : 0,20 %

Coef.	Professions	Salaires minima journalistes
230	Rédacteurs en chef dans le cas où ce poste n'est pas tenu par le Directeur	3 600,40
190	Rédacteur en chef adjoint	2 974,23
160	Chef de service	2 504,63
140	Secrétaire de rédaction	2 191,50
140	Chef de Centre	2 191,50
135	Reporter 2 <sup>e</sup> échelon	2 113,27
130	Secrétaire de rédaction adjoint	2 035,01
130	Rédacteur détaché, 2 <sup>e</sup> échelon	2 035,01
125	Reporter 1 <sup>er</sup> échelon	1 956,76

Coef.	Professions	Salaires minima journalistes
120	Rédacteur - Sténo 2 <sup>ème</sup> échelon	1 878,48
120	Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	1 878,48
120	Rédacteur détaché 1 <sup>er</sup> échelon	1 878,48
120	Rédacteur polyvalent	1 878,48
115	Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon	1 800,25
110	Rédacteur - Sténo 1 <sup>er</sup> échelon	1 722,08
110	Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	1 722,08
110	Rédacteur après deux ans de stage	1 722,08
100	Stagiaire : de 12 à 24 mois	1 565,38
90	Stagiaire : de 1 à 12 mois	1 408,85

Attention : En application de l'accord signé le 9 avril 2008, la grille «salaires minima nouveaux embauchés» créée par l'article. 5.4 de l'accord du 9 juillet 1999 sur la réduction légale du temps disparaît au 1<sup>er</sup> septembre 2008

### Barème au 1<sup>er</sup> novembre 2008

Augmentation : 0,60 %

Coef.	Professions	Salaires minima journalistes
230	Rédacteur en chef dans le cas où ce poste n'est pas tenu par le Directeur	3 622,00
190	Rédacteur en chef adjoint	2 992,08
160	Chef de service	2 519,66
140	Secrétaire de rédaction	2 204,65
140	Chef de Centre	2 204,65
135	Reporter 2 <sup>e</sup> échelon	2 125,95
130	Secrétaire de rédaction adjoint	2 047,22
130	Rédacteur détaché, 2 <sup>e</sup> échelon	2 047,22
125	Reporter 1 <sup>er</sup> échelon	1 968,50
120	Rédacteur-Sténo 2 <sup>e</sup> échelon	1 889,75
120	Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	1 889,75
120	Rédacteur détaché 1 <sup>er</sup> échelon	1 889,75
120	Rédacteur polyvalent	1 889,75
115	Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon	1 811,05
110	Rédacteur-Sténo 1 <sup>er</sup> échelon	1 732,41
110	Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	1 732,41
110	Rédacteur après deux ans de stage	1 732,41
100	Stagiaire : de 12 à 24 mois	1 574,77
90	Stagiaire : de 1 à 12 mois	1 417,30

### Barème au 1<sup>er</sup> juin 2011

- Augmentation 0,90 %

- Valeur du point 16,0009 euros

Fonctions	Coéf.	Salaires PQD
Rédacteur en chef	230	3 680,21 €
Rédacteur en chef adjoint	190	3 040,17 €
Chef de service	160	2 560,15 €
Secrétaire de rédaction	140	2 240,13 €
Chef de centre	140	2 240,13 €
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon	135	2 160,13 €
Secrétaire de rédaction adjoint	130	2 080,12 €
Rédacteur détaché 2 <sup>e</sup> échelon	130	2 080,12 €
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon	125	2 000,12 €
Rédacteur sténo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 920,11 €
Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 920,11 €
Rédacteur détaché 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 920,11 €
Rédacteur polyvalent	120	1 920,11 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon (*)	115	1 840,11 €
Rédacteur sténo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 760,10 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 760,10 €
Rédacteur après deux ans de stage	110	1 760,10 €
Rédacteur stagiaire		
Stagiaire du 12 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	100	1 600,09 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 440,08 €
(*) Concerne le rédacteur ayant trois années d'ancienneté en plus du stage.		

Les augmentations s'appliquent sur les salaires réels pratiqués ainsi que sur les tarifs des piges.

### Barème au 1<sup>er</sup> septembre 2011

*Recommandation de 0,7 % en 2010, rendue obligatoire au 31 mai 2011*

- Augmentation 0,70 %
- Valeur du point 16,1130 €

Fonctions	Coéf.	Salaires PQD
Rédacteur en chef	230	3 705,99 €
Rédacteur en chef adjoint	190	3 061,47 €
Chef de service	160	2 578,08 €
Secrétaire de rédaction	140	2 255,18 €
Chef de centre	140	2 255,18 €
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon	135	2 175,26 €
Secrétaire de rédaction adjoint	130	2 094,69 €
Rédacteur détaché 2 <sup>e</sup> échelon	130	2 094,69 €
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon	125	2 014,13 €

Fonctions	Coéf.	Salaires PQD
Rédacteur sténo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 933,56 €
Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 933,56 €
Rédacteur détaché 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 933,56 €
Rédacteur polyvalent	120	1 933,56 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon (*)	115	1 853,00 €
Rédacteur sténo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 772,43 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 772,43 €
Rédacteur après deux ans de stage	110	1 772,43 €
<b>Rédacteur stagiaire</b>		
Stagiaire du 12 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	100	1 611,30 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 450,17 €
(*) Concerne le rédacteur ayant trois années d'ancienneté en plus du stage.		

Les augmentations s'appliquent sur les salaires réels pratiqués ainsi que sur les tarifs des piges.

**Barème au 1<sup>er</sup> mars 2012**

- Augmentation 0,40 %
- Valeur du point 16,1775 €

Fonctions	Coef.	Salaires PQD
Rédacteur en chef	230	3 720,83 €
Rédacteur en chef adjoint	190	3 073,73 €
Chef de service	160	2 588,40 €
Secrétaire de rédaction	140	2 264,85 €
Chef de centre	140	2 264,85 €
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon	135	2 183,97 €
Secrétaire de rédaction adjoint	130	2 103,08 €
Rédacteur détaché 2 <sup>e</sup> échelon	130	2 103,08 €
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon	125	2 022,19 €
Rédacteur sténo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 941,30 €
Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 941,30 €
Rédacteur détaché 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 941,30 €
Rédacteur polyvalent	120	1 941,30 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon (*)	115	1 860,42 €
Rédacteur sténo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 779,53 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 779,53 €
Rédacteur après deux ans de stage	110	1 779,53 €
<b>Rédacteur stagiaire</b>		
Stagiaire du 12 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	100	1 617,75 €

Fonctions	Coéf.	Salaires PQD
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 455,98 €
(*) Concerne le rédacteur ayant trois années d'ancienneté en plus du stage.		

Les augmentations s'appliquent sur les salaires réels pratiqués ainsi que sur les tarifs des piges.

#### Barème au 1<sup>er</sup> juin 2012

- Augmentation 0,40 %
- Valeur du point 16,2422 €

Fonctions	Coéf.	Salaires PQD
Rédacteur en chef	230	3 735,71 €
Rédacteur en chef adjoint	190	3 086,02 €
Chef de service	160	2 598,75 €
Secrétaire de rédaction	140	2 273,91 €
Chef de centre	140	2 273,91 €
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon	135	2 192,70 €
Secrétaire de rédaction adjoint	130	2 111,49 €
Rédacteur détaché 2 <sup>e</sup> échelon	130	2 111,49 €
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon	125	2 030,28 €
Rédacteur sténo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 949,07 €
Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 949,07 €
Rédacteur détaché 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 949,07 €
Rédacteur polyvalent	120	1 949,07 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon (*)	115	1 867,85 €
Rédacteur sténo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 786,64 €
Rédacteur photo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 786,64 €
Rédacteur après deux ans de stage	110	1 786,64 €
<b>Rédacteur stagiaire</b>		
Stagiaire du 12 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	100	1 624,22 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 461,80 €
(*) Concerne le rédacteur ayant trois années d'ancienneté en plus du stage.		

Les augmentations s'appliquent sur les salaires réels pratiqués ainsi que sur les tarifs des piges.

#### Barème au 1<sup>er</sup> septembre 2012

- Augmentation 0,20 %
- Valeur du point 16,2747 €

Fonctions	Coéf.	Salaires PQD
Rédacteur en chef	230	3 743,18 €
Rédacteur en chef adjoint	190	3 092,19 €
Chef de service	160	2 603,95 €



Fonctions	Coéf.	Salaires PQD
Secrétaire de rédaction	140	2 278,46 €
Chef de centre	140	2 278,46 €
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon	135	2 197,08 €
Secrétaire de rédaction adjoint	130	2 115,71 €
Rédacteur détaché 2 <sup>e</sup> échelon	130	2 115,71 €
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon	125	2 034,34 €
Rédacteur sténo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 952,96 €
Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 952,96 €
Rédacteur détaché 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 952,96 €
Rédacteur polyvalent	120	1 952,96 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon (*)	115	1 871,59 €
Rédacteur sténo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 790,22 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 790,22 €
Rédacteur après deux ans de stage	110	1 790,22 €
Rédacteur stagiaire		
Stagiaire du 12 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	100	1 627,47 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 464,72 €
(*) Concerne le rédacteur ayant trois années d'ancienneté en plus du stage.		

Les augmentations s'appliquent sur les salaires réels pratiqués ainsi que sur les tarifs des piges.

### Barème du SNJ au 1<sup>er</sup> février 2018

+ 0,4%

Tous les salaires sont exprimés en Brut

Valeur du point : 16,3398 €

Il s'agit d'une recommandation patronale unilatérale, non signée par le SNJ.

Fonctions	Coéf.	Salaires PQD
Rédacteur en chef	230	3 758,15 €
Rédacteur en chef adjoint	190	3 104,56 €
Chef de service	160	2 614,37 €
Secrétaire de rédaction	140	2 287,57 €
Chef de centre	140	2 287,57 €
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon	135	2 205,87 €
Secrétaire de rédaction adjoint	130	2 124,17 €
Rédacteur détaché 2 <sup>e</sup> échelon	130	2 124,17 €
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon	125	2 042,47 €
Rédacteur sténo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 960,78 €
Reporter photo 2 <sup>e</sup> échelon	120	1 960,78 €
Rédacteur détaché 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 960,78 €

Fonctions	Coéf.	Salaires PQD
Rédacteur polyvalent	120	1 960,78 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon (*)	115	1 879,08 €
Rédacteur sténo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 797,38 €
Reporter photo 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 797,38 €
Rédacteur après deux ans de stage	110	1 797,38 €
Rédacteur stagiaire		
Stagiaire du 12 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	100	1 633,98 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 470,58 €
<i>Les augmentations s'appliquent sur les salaires minimaux.  (*) Concerne le rédacteur ayant trois années d'ancienneté en plus du stage.</i>		

## Presse hebdomadaire Parisienne

### SPPMO

((Voir également les salaires de la Presse magazine))

#### Barème au 1<sup>er</sup> août 2006

		Augmentation		
		1,20 %	1,20 %	1,20 %
Valeur du point		15,336 €	13,520 €	13,454 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	220	3 373,92 €	2 974,40 €	2 959,88 €
Rédacteur en chef adjoint	188	2 883,17 €	2 541,76 €	2 529,35 €
Secrétaire général de rédaction	174	2 668,46 €	2 352,48 €	2 341,00 €
Premier rédacteur graphiste	174	2 668,46 €	2 352,48 €	2 341,00 €
Chef des informations	165	2 530,44 €	2 230,80 €	2 219,91 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 453,76 €	2 163,20 €	2 152,64 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 453,76 €	2 163,20 €	2 152,64 €
Chef de service	155	2 377,08 €	2 095,60 €	2 085,37 €
Second rédacteur graphiste	145	2 223,72 €	1 960,40 €	1 950,83 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 223,72 €	1 960,40 €	1 950,83 €
Chef de service adjoint	145	2 223,72 €	1 960,40 €	1 950,83 €
Grand reporter	145	2 223,72 €	1 960,40 €	1 950,83 €
Chef de rubrique	142	2 177,71 €	1 919,84 €	1 910,47 €
Rédacteur graphiste	138	2 116,37 €	1 865,76 €	1 856,65 €
Secrétaire de rédaction	138	2 116,37 €	1 865,76 €	1 856,65 €
Reporter	130	1 993,68 €	1 757,60 €	1 749,02 €
Critique	127	1 947,67 €	1 717,04 €	1 708,66 €
Rédacteur rewriter	120	1 840,32 €	1 622,40 €	1 614,48 €

		Augmentation		
		1,20 %	1,20 %	1,20 %
Valeur du point		15,336 €	13,520 €	13,454 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur spécialisé	120	1 840,32 €	1 622,40 €	1 614,48 €
Rédacteur réviseur	120	1 840,32 €	1 622,40 €	1 614,48 €
Reporter photographe	120	1 840,32 €	1 622,40 €	1 614,48 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 717,63 €	1 514,24 €	1 506,85 €
Reporter dessinateur	112	1 717,63 €	1 514,24 €	1 506,85 €
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 686,96 €	1 487,20 €	1 479,94 €
Rédacteur traducteur	110	1 686,96 €	1 487,20 €	1 479,94 €
Rédacteur	100	1 533,60 €	1 352,00 €	1 345,40 €
Sténographe rédacteur	100	1 533,60 €	1 352,00 €	1 345,40 €
<b>Stagiaire</b>				
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 487,59 €	1 311,44 €	1 305,04 €

(\*) Le diplômé d'une école agréée n'a qu'un an de stage à effectuer

Indemnité d'appareil photo : 57,56 €

1<sup>ère</sup> catégorie : + de 100 000 exemplaires

2<sup>ème</sup> catégorie : de 40 000 à 100 000 ex.

3<sup>ème</sup> catégorie : moins de 40 000 ex.

#### Attention

Au 1<sup>er</sup> août 2006, un à-valoir de 1,2 % est applicable sur les barèmes minima de salaires et de piges, sans clore pour autant le processus de négociation annuelle.

Signature de la part du SNJ sous réserve des résultats des négociations de Préalablement à l'augmentation indicielle, une revalorisation de la valeur du point est effectuée : 3<sup>ème</sup> Catégorie : majoration de 0,15 €

#### Barème au 1<sup>er</sup> novembre 2006

Augmentation au 01 nov. 2006		0,40 %	0,40 %	0,40 %
Valeur du point		15,398 €	13,574 €	13,509 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	220	3 387,61 €	2 986,37 €	2 971,89 €
Rédacteur en chef adjoint	188	2 894,86 €	2 551,99 €	2 539,61 €
Secrétaire général de rédaction	174	2 679,29 €	2 361,95 €	2 350,49 €
Premier rédacteur graphiste	174	2 679,29 €	2 361,95 €	2 350,49 €
Chef des informations	165	2 540,70 €	2 239,78 €	2 228,92 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 463,71 €	2 171,90 €	2 161,37 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 463,71 €	2 171,90 €	2 161,37 €
Chef de service	155	2 386,72 €	2 104,03 €	2 093,83 €
Second rédacteur graphiste	145	2 232,74 €	1 968,29 €	1 958,74 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 232,74 €	1 968,29 €	1 958,74 €
Chef de service adjoint	145	2 232,74 €	1 968,29 €	1 958,74 €

Augmentation au 01 nov. 2006		0,40 %	0,40 %	0,40 %
Valeur du point		15,398 €	13,574 €	13,509 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Grand reporter	145	2 232,74 €	1 968,29 €	1 958,74 €
Chef de rubrique	142	2 186,55 €	1 927,56 €	1 918,22 €
Rédacteur graphiste	138	2 124,95 €	1 873,27 €	1 864,18 €
Secrétaire de rédaction	138	2 124,95 €	1 873,27 €	1 864,18 €
Reporter	130	2 001,77 €	1 764,67 €	1 756,12 €
Critique	127	1 955,57 €	1 723,95 €	1 715,59 €
Rédacteur rewriter	120	1 847,78 €	1 628,93 €	1 621,03 €
Rédacteur spécialisé	120	1 847,78 €	1 628,93 €	1 621,03 €
Rédacteur réviseur	120	1 847,78 €	1 628,93 €	1 621,03 €
Reporter photographe	120	1 847,78 €	1 628,93 €	1 621,03 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 724,60 €	1 520,33 €	1 512,96 €
Reporter dessinateur	112	1 724,60 €	1 520,33 €	1 512,96 €
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 693,80 €	1 493,18 €	1 485,94 €
Rédacteur traducteur	110	1 693,80 €	1 493,18 €	1 485,94 €
Rédacteur	100	1 539,82 €	1 357,44 €	1 350,86 €
Sténographe rédacteur	100	1 539,82 €	1 357,44 €	1 350,86 €
<b>Stagiaire</b>				
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 493,63 €	1 316,72 €	1 310,33 €

Indemnité d'appareil photo : 57,56 €

1<sup>ère</sup> catégorie : + de 100 000 exemplaires

2<sup>ème</sup> catégorie : de 40 000 à 100 000 ex.

3<sup>ème</sup> catégorie : moins de 40 000 ex.

#### Barème au 1<sup>er</sup> juin 2007

À valoir au 01 juin 2007		1,00 %	1,00 %	1,00 %
Valeur du point		15,552 €	13,710 €	13,652 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	220	3 421,48 €	3 016,23 €	3 003,44 €
Rédacteur en chef adjoint	188	2 923,81 €	2 577,51 €	2 566,58 €
Secrétaire général de rédaction	174	2 706,08 €	2 385,57 €	2 375,45 €
Premier rédacteur graphiste	174	2 706,08 €	2 385,57 €	2 375,45 €
Chef des informations	165	2 566,11 €	2 262,17 €	2 252,58 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 488,35 €	2 193,62 €	2 184,32 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 488,35 €	2 193,62 €	2 184,32 €
Chef de service	155	2 410,59 €	2 125,07 €	2 116,06 €
Second rédacteur graphiste	145	2 255,07 €	1 987,97 €	1 979,54 €

À valoir au 01 juin 2007		1,00 %	1,00 %	1,00 %
Valeur du point		15,552 €	13,710 €	13,652 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Second secrétaire de rédaction	145	2 255,07 €	1 987,97 €	1 979,54 €
Chef de service adjoint	145	2 255,07 €	1 987,97 €	1 979,54 €
Grand reporter	145	2 255,07 €	1 987,97 €	1 979,54 €
Chef de rubrique	142	2 208,41 €	1 946,84 €	1 938,58 €
Rédacteur graphiste	138	2 146,20 €	1 892,00 €	1 883,98 €
Secrétaire de rédaction	138	2 146,20 €	1 892,00 €	1 883,98 €
Reporter	130	2 021,78 €	1 782,32 €	1 774,76 €
Critique	127	1 975,13 €	1 741,19 €	1 733,80 €
Rédacteur rewriter	120	1 866,26 €	1 645,22 €	1 638,24 €
Rédacteur spécialisé	120	1 866,26 €	1 645,22 €	1 638,24 €
Rédacteur réviseur	120	1 866,26 €	1 645,22 €	1 638,24 €
Reporter photographe	120	1 866,26 €	1 645,22 €	1 638,24 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 741,85 €	1 535,54 €	1 529,02 €
Reporter dessinateur	112	1 741,85 €	1 535,54 €	1 529,02 €
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 710,74 €	1 508,12 €	1 501,72 €
Rédacteur traducteur	110	1 710,74 €	1 508,12 €	1 501,72 €
Rédacteur	100	1 555,22 €	1 371,01 €	1 365,20 €
Sténographe rédacteur	100	1 555,22 €	1 371,01 €	1 365,20 €
<b>Stagiaire</b>				
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 508,56 €	1 329,88 €	1 324,24 €

Indemnité d'appareil photo : 57,56 €

1<sup>ère</sup> catégorie : + de 100 000 exemplaires

2<sup>ème</sup> catégorie : de 40 000 à 100 000 ex.

3<sup>ème</sup> catégorie : moins de 40 000 ex.

L'augmentation de 1% au 1<sup>er</sup> juin est un «à valoir» sur les revalorisations générales de l'année 2007 qui seront négociées en octobre.

#### Barème au 1<sup>er</sup> mai 2008

Augmentation : 1.25 %

Valeur du point		15,747 €	13,882 €	13,823 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	220	3 464,25 €	3 053,93 €	3 040,98 €
Rédacteur en chef adjoint	188	2 960,36 €	2 609,73 €	2 598,66 €
Secrétaire général de rédaction	174	2 739,91 €	2 415,38 €	2 405,14 €
Premier rédacteur graphiste	174	2 739,91 €	2 415,38 €	2 405,14 €
Chef des informations	165	2 598,19 €	2 290,45 €	2 280,74 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 519,45 €	2 221,04 €	2 211,62 €

Valeur du point		15,747 €	13,882 €	13,823 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Secrétaire de rédaction unique	160	2 519,45 €	2 221,04 €	2 211,62 €
Chef de service	155	2 440,72 €	2 151,64 €	2 142,51 €
Second rédacteur graphiste	145	2 283,26 €	2 012,82 €	2 004,28 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 283,26 €	2 012,82 €	2 004,28 €
Chef de service adjoint	145	2 283,26 €	2 012,82 €	2 004,28 €
Grand reporter	145	2 283,26 €	2 012,82 €	2 004,28 €
Chef de rubrique	142	2 236,02 €	1 971,18 €	1 962,82 €
Rédacteur graphiste	138	2 173,03 €	1 915,65 €	1 907,53 €
Secrétaire de rédaction	138	2 173,03 €	1 915,65 €	1 907,53 €
Reporter	130	2 047,06 €	1 804,60 €	1 796,94 €
Critique	127	1 999,82 €	1 762,95 €	1 755,48 €
Rédacteur rewriter	120	1 889,59 €	1 665,78 €	1 658,72 €
Rédacteur spécialisé	120	1 889,59 €	1 665,78 €	1 658,72 €
Rédacteur réviseur	120	1 889,59 €	1 665,78 €	1 658,72 €
Reporter photographe	120	1 889,59 €	1 665,78 €	1 658,72 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 763,62 €	1 554,73 €	1 548,14 €
Reporter dessinateur	112	1 763,62 €	1 554,73 €	1 548,14 €
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 732,13 €	1 526,97 €	1 520,49 €
Rédacteur traducteur	110	1 732,13 €	1 526,97 €	1 520,49 €
Rédacteur	100	1 574,66 €	1 388,15 €	1 382,27 €
Sténographe rédacteur	100	1 574,66 €	1 388,15 €	1 382,27 €
<b>Stagiaire</b>				
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 527,42 €	1 346,51 €	1 340,80 €

### Indemnité d'appareil photo : 57,56 €

1<sup>ère</sup> catégorie : + de 100 000 exemplaires

2<sup>ème</sup> catégorie : de 40 000 à 100 000 ex.

3<sup>ème</sup> catégorie : moins de 40 000 ex.

L'augmentation de 1 % au 1<sup>er</sup> juin est un «à valoir» sur les revalorisations générales de l'année 2007 qui seront négociées en octobre.

### Barème au 1<sup>er</sup> octobre 2008

Augmentation : 1,25 %

Valeur du point		15,943 €	14,055 €	13,995 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	220	3 507,55 €	3 092,11 €	3 079,00 €
Rédacteur en chef adjoint	188	2 997,36 €	2 642,35 €	2 631,14 €
Secrétaire général de rédaction	174	2 774,16 €	2 445,58 €	2 435,21 €
Premier rédacteur graphiste	174	2 774,16 €	2 445,58 €	2 435,21 €

	Valeur du point	15,943 €	14,055 €	13,995 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Chef des informations	165	2 630,67 €	2 319,08 €	2 309,25 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 550,95 €	2 248,81 €	2 239,27 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 550,95 €	2 248,81 €	2 239,27 €
Chef de service	155	2 471,23 €	2 178,53 €	2 169,29 €
Second rédacteur graphiste	145	2 311,80 €	2 037,98 €	2 029,34 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 311,80 €	2 037,98 €	2 029,34 €
Chef de service adjoint	145	2 311,80 €	2 037,98 €	2 029,34 €
Grand reporter	145	2 311,80 €	2 037,98 €	2 029,34 €
Chef de rubrique	142	2 263,97 €	1 995,82 €	1 987,35 €
Rédacteur graphiste	138	2 200,19 €	1 939,60 €	1 931,37 €
Secrétaire de rédaction	138	2 200,19 €	1 939,60 €	1 931,37 €
Reporter	130	2 072,65 €	1 827,16 €	1 819,41 €
Critique	127	2 024,81 €	1 784,99 €	1 777,42 €
Rédacteur rewriter	120	1 913,21 €	1 686,60 €	1 679,45 €
Rédacteur spécialisé	120	1 913,21 €	1 686,60 €	1 679,45 €
Rédacteur réviseur	120	1 913,21 €	1 686,60 €	1 679,45 €
Reporter photographe	120	1 913,21 €	1 686,60 €	1 679,45 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 785,66 €	1 574,16 €	1 567,49 €
Reporter dessinateur	112	1 785,66 €	1 574,16 €	1 567,49 €
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 753,78 €	1 546,05 €	1 539,50 €
Rédacteur traducteur	110	1 753,78 €	1 546,05 €	1 539,50 €
Rédacteur	100	1 594,34 €	1 405,50 €	1 399,54 €
Sténographe rédacteur	100	1 594,34 €	1 405,50 €	1 399,54 €
<b>Rédacteur stagiaire</b>				
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 546,51 €	1 363,34 €	1 357,56 €

(\*) Le diplôme d'une école agréé n'a qu'un an de stage à effectuer

• Indemnité d'appareil photo : 57,56 €

1<sup>ère</sup> catégorie : + de 100 000 exemplaires

2<sup>ème</sup> catégorie : de 400 000 à 100 000 ex.

3<sup>ème</sup> catégorie : moins de 40 000 ex.

**Attention** Au 1<sup>er</sup> août 2006, un à-valoir de 1,2 % est applicable sur les barèmes minima de salaires et de piges, sans clore pour autant le processus de négociation annuelle. Signature de la part du SNJ sous réserve des résultats des négociations de l'automne.

Préalablement à l'augmentation indiciaire, une revalorisation de la valeur du point est effectuée : 3<sup>ème</sup> Catégorie : majoration de 0,15 €

Tarifs de piges	Hebdos (SPPMO)
À compter du :	1/10/2008
Augmentation de :	1,25 %
Le feuillet de 1 500 signes (espaces compris)	51,77 €
L'écho	21,64 €
Chaque dessin accepté	81,52 €
Croquis (ou illustrations d'articles) : le premier	52,42 €
- le deuxième	39,54 €
- le troisième	22,23 €
Cabochon, lettrine illustrée, cul de lampe	31,97 €
(**) Le feuillet incomplet est rémunéré au prorata du nombre de lignes	

### Barème au 1<sup>er</sup> juillet 2010

Augmentation : 0,80 %

	Valeur du point	16,071 €	14,167 €	14,107 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	220	3 535,61 €	3 116,85 €	3 103,63 €
Rédacteur en chef adjoint	188	3 021,34 €	2 663,49 €	2 652,19 €
Secrétaire général de rédaction	174	2 796,35 €	2 465,14 €	2 454,69 €
Premier rédacteur graphiste	174	2 796,35 €	2 465,14 €	2 454,69 €
Chef des informations	165	2 651,71 €	2 337,63 €	2 327,72 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 571,36 €	2 266,80 €	2 257,18 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 571,36 €	2 266,80 €	2 257,18 €
Chef de service	155	2 491,00 €	2 195,96 €	2 186,65 €
Second rédacteur graphiste	145	2 330,29 €	2 054,28 €	2 045,57 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 330,29 €	2 054,28 €	2 045,57 €
Chef de service adjoint	145	2 330,29 €	2 054,28 €	2 045,57 €
Grand reporter	145	2 330,29 €	2 054,28 €	2 045,57 €
Chef de rubrique	142	2 282,08	2 011,78 €	2 003,25 €
Rédacteur graphiste	138	2 217,79 €	1 955,11 €	1 946,82 €
Secrétaire de rédaction	138	2 217,79 €	1 955,11 €	1 946,82 €
Reporter	130	2 089,23 €	1 841,77 €	1 833,96 €
Critique	127	2 041,01 €	1 799,27 €	1 791,64 €
Rédacteur rewriter	120	1 928,52 €	1 700,10 €	1 692,89 €
Rédacteur spécialisé	120	1 928,52 €	1 700,10 €	1 692,89 €
Rédacteur réviseur	120	1 928,52 €	1 700,10 €	1 692,89 €
Reporter photographe	120	1 928,52 €	1 700,10 €	1 692,89 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 799,95 €	1 586,76 €	1 580,03 €
Reporter dessinateur	112	1 799,95 €	1 586,76 €	1 580,03 €



	Valeur du point	16,071 €	14,167 €	14,107 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 767,81 €	1 558,42 €	1 551,81 €
Rédacteur traducteur	110	1 767,81 €	1 558,42 €	1 551,81 €
Rédacteur	100	1 607,10 €	1 416,75 €	1 410,74 €
Sténographe rédacteur	100	1 607,10 €	1 416,75 €	1 410,74 €
Stagiaire				
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 558,88 €	1 374,25 €	1 368,42 €

Indemnité d'appareil photo : 57,56 €

1<sup>ère</sup> catégorie : + de 100 000 exemplaires

2<sup>ème</sup> catégorie : de 40 000 à 100 000 ex.

3<sup>ème</sup> catégorie : moins de 40 000 ex.

L'augmentation de 1 % au 1<sup>er</sup> juin est un «à valoir» sur les revalorisations générales de l'année 2007 qui seront négociées en octobre.

### Barème au 1<sup>er</sup> juillet 2011

Augmentation : 1 %

Valeur du point :

— 1<sup>ère</sup> catégorie : 16,2292 euros

— 2<sup>e</sup> catégorie : 14,3071 euros

Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	220	3 570,42 €	3 147,55 €
Rédacteur en chef adjoint	188	3 051,09 €	2 689,73 €
Secrétaire général de rédaction	174	2 823,88 €	2 489,43 €
Premier rédacteur graphiste	174	2 823,88 €	2 489,43 €
Chef des informations	165	2 677,82 €	2 360,66 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 596,67 €	2 289,13 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 596,67 €	2 289,13 €
Chef de service	155	2 515,52 €	2 217,59 €
Second rédacteur graphiste	145	2 353,23 €	2 074,52 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 353,23 €	2 074,52 €
Chef de service adjoint	145	2 353,23 €	2 074,52 €
Grand reporter	145	2 353,23 €	2 074,52 €
Chef de rubrique	142	2 304,54 €	2 031,60 €
Rédacteur graphiste	138	2 239,63 €	1 974,37 €
Secrétaire de rédaction	138	2 239,63 €	1 974,37 €
Reporter	130	2 109,79 €	1 859,92 €
Critique	127	2 061,11 €	1 817,00 €
Rédacteur rewriter	120	1 947,50 €	1 716,85 €
Rédacteur spécialisé	120	1 947,50 €	1 716,85 €

Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur réviseur	120	1 947,50 €	1 716,85 €
Reporter photographe	120	1 947,50 €	1 716,85 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 817,67 €	1 602,39 €
Reporter dessinateur	112	1 817,67 €	1 602,39 €
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 785,21 €	1 573,78 €
Rédacteur traducteur	110	1 785,21 €	1 573,78 €
Rédacteur	100	1 622,92 €	1 430,71 €
Sténographe rédacteur	100	1 622,92 €	1 430,71 €
<b>Rédacteur stagiaire</b>	<b>Coef.</b>	<b>1<sup>ère</sup> Cat.</b>	<b>2<sup>ème</sup> Cat.</b>
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 574,23 €	1 387,78 €

(\*) Le diplômé d'une école agréée n'a qu'un an de stage à effectuer

- Indemnité d'appareil photo : 64,47 €
- 1<sup>ère</sup> catégorie : + de 100 000 exemplaires
- 2<sup>ème</sup> catégorie : moins de 100 000 exemplaires

Tarifs de pîges	Hebdos (SPPMO)
À compter du :	1 <sup>er</sup> juillet 2011
Augmentation de :	1 %
Le feuillet de 1 500 signes (espaces compris)	52,29 €
L'écho	22,03 €
Chaque dessin accepté	82,33 €
Croquis (ou illustrations d'articles) : le premier	52,94 €
... le deuxième	39,93 €
... le troisième	22,45 €
Cabochon, lettrine illustrée, cul de lampe	32,29 €

(\*\*) Le feuillet incomplet est rémunéré au prorata du nombre de lignes

#### Barème au 1<sup>er</sup> novembre 2011

Augmentation : 1 %

Valeur du point :

— 1<sup>ère</sup> catégorie : 16,3915 euros

— 2<sup>e</sup> catégorie : 14,4501 euros

Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	220	3 606,12 €	3 179,03 €
Rédacteur en chef adjoint	188	3 081,60 €	2 716,62 €
Secrétaire général de rédaction	174	2 852,12 €	2 514,32 €
Premier rédacteur graphiste	174	2 852,12 €	2 514,32 €
Chef des informations	165	2 704,59 €	2 384,27 €

Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.
Premier secrétaire de rédaction	160	2 622,64 €	2 312,02 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 622,64 €	2 312,02 €
Chef de service	155	2 540,68 €	2 239,77 €
Second rédacteur graphiste	145	2 376,76 €	2 095,27 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 376,76 €	2 095,27 €
Chef de service adjoint	145	2 376,76 €	2 095,27 €
Grand reporter	145	2 376,76 €	2 095,27 €
Chef de rubrique	142	2 327,59 €	2 051,92 €
Rédacteur graphiste	138	2 262,02 €	1 994,12 €
Secrétaire de rédaction	138	2 262,02 €	1 994,12 €
Reporter	130	2 130,89 €	1 878,52 €
Critique	127	2 081,72 €	1 835,17 €
Rédacteur rewriter	120	1 966,98 €	1 734,01 €
Rédacteur spécialisé	120	1 966,98 €	1 734,01 €
Rédacteur réviseur	120	1 966,98 €	1 734,01 €
Reporter photographe	120	1 966,98 €	1 734,01 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 835,85 €	1 618,41 €
Reporter dessinateur	112	1 835,85 €	1 618,41 €
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 803,06 €	1 589,51 €
Rédacteur traducteur	110	1 803,06 €	1 589,51 €
Rédacteur	100	1 639,15 €	1 445,01 €
Sténographe rédacteur	100	1 639,15 €	1 445,01 €
<b>Rédacteur stagiaire</b>	<b>Coef.</b>	<b>1<sup>ère</sup> Cat.</b>	<b>2<sup>ème</sup> Cat.</b>
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 589,97 €	1 401,66 €

(\*) Le diplômé d'une école agréée n'a qu'un an de stage à effectuer

- Indemnité d'appareil photo : 65,11 €
- 1<sup>ère</sup> catégorie : + de 100 000 exemplaires
- 2<sup>ème</sup> catégorie : moins de 100 000 exemplaires

Tarifs de piges	Hebdos (SPPMO)
À compter du :	1 <sup>er</sup> novembre 2011
Augmentation de :	1 %
Le feuillet de 1500 signes (espaces compris)	52,94 €
L'écho	22,25 €
Chaque dessin accepté	83,82 €
Croquis (ou illustrations d'articles) : le premier	53,90 €
... le deuxième	40,65 €

Tarifs de piges	Hebdos (SPPMO)
... le troisième	22,86 €
Cabochon, lettrine illustrée, cul de lampe	32,29 €

(\*\*) Le feuillet incomplet est rémunéré au prorata du nombre de lignes

## SPMI

### Barème au 1<sup>er</sup> septembre 2007

Augmentation :		1,00 %	1,00 %	1,00 %
Valeur du point		15,3910 €	13,5616 €	12,2933 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	220	3 386,02 €	2 983,55 €	2 704,53 €
Rédacteur en chef adjoint	188	2 893,51 €	2 549,58 €	2 311,15 €
Secrétaire général de rédaction	174	2 678,03 €	2 359,72 €	2 139,04 €
Premier rédacteur graphiste	174	2 678,03 €	2 359,72 €	2 139,04 €
Chef des informations	165	2 539,52 €	2 237,66 €	2 028,40 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 462,56 €	2 169,86 €	1 966,93 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 462,56 €	2 169,86 €	1 966,93 €
Chef de service	155	2 385,61 €	2 102,05 €	1 905,47 €
Second rédacteur graphiste	145	2 231,70 €	1 966,43 €	1 782,53 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 231,70 €	1 966,43 €	1 782,53 €
Chef de service adjoint	145	2 231,70 €	1 966,43 €	1 782,53 €
Grand reporter	145	2 231,70 €	1 966,43 €	1 782,53 €
Chef de rubrique	142	2 185,52 €	1 925,75 €	1 745,65 €
Rédacteur graphiste	138	2 123,96 €	1 871,50 €	1 696,48 €
Secrétaire de rédaction	138	2 123,96 €	1 871,50 €	1 696,48 €
Reporter	130	2 000,83 €	1 763,01 €	1 598,13 €
Critique	127	1 954,66 €	1 722,32 €	1 561,25 €
Rédacteur rewriter	120	1 846,92 €	1 627,39 €	1 475,20 €
Rédacteur spécialisé	120	1 846,92 €	1 627,39 €	1 475,20 €
Rédacteur réviseur	120	1 846,92 €	1 627,39 €	1 475,20 €
Reporter photographe	120	1 846,92 €	1 627,39 €	1 475,20 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 723,79 €	1 518,90 €	1 376,85 €
Reporter dessinateur	112	1 723,79 €	1 518,90 €	1 376,85 €
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 693,01 €	1 491,78 €	1 352,27 €
Rédacteur traducteur	110	1 693,01 €	1 491,78 €	1 352,27 €
Rédacteur	100	1 539,10 €	1 356,16 €	1 229,33 €
Sténographe rédacteur	100	1 539,10 €	1 356,16 €	1 229,33 €
Indemnité d'appareil photo		61,10 €		

Augmentation :		1,00 %	1,00 %	1,00 %
Valeur du point		15,3910 €	13,5616 €	12,2933 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
<b>Rédacteur stagiaire</b>				
Stagiaires du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	95	1 462,15 €	1 288,35 €	1 167,87 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 385,19 €	1 220,54 €	1 106,40 €

1<sup>ère</sup> catégorie : + de 100 000 ex.

2<sup>ème</sup> catégorie : de 40 000 à 100 000 ex.

3<sup>ème</sup> catégorie : moins de 40 000 ex.

SPMI : l'augmentation de 1 % au 1<sup>er</sup> septembre résulte d'une décision unilatérale de la partie patronale.xxx

### Barème au 1<sup>er</sup> juillet 2008

Augmentation : 2 %

Valeur du point		15,6988 €	13,8328 €	12,5392 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur en chef	220	3 453,74 €	3 043,22 €	2 758,62 €
Rédacteur en chef adjoint	188	2 951,38 €	2 600,57 €	2 357,37 €
Secrétaire général de rédaction	174	2 731,59 €	2 406,91 €	2 181,82 €
Premier rédacteur graphiste	174	2 731,59 €	2 406,91 €	2 181,82 €
Chef des informations	165	2 590,31 €	2 282,41 €	2 068,97 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 511,81 €	2 213,25 €	2 006,27 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 511,81 €	2 213,25 €	2 006,27 €
Chef de service	155	2 433,32 €	2 144,09 €	1 943,58 €
Second rédacteur graphiste	145	2 276,33 €	2 005,76 €	1 818,18 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 276,33 €	2 005,76 €	1 818,18 €
Chef de service adjoint	145	2 276,33 €	2 005,76 €	1 818,18 €
Grand reporter	145	2 276,33 €	2 005,76 €	1 818,18 €
Chef de rubrique	142	2 229,23 €	1 964,26 €	1 780,57 €
Rédacteur graphiste	138	2 166,44 €	1 908,93 €	1 730,41 €
Secrétaire de rédaction	138	2 166,44 €	1 908,93 €	1 730,41 €
Reporter	130	2 040,85 €	1 798,27 €	1 630,10 €
Critique	127	1 993,75 €	1 756,77 €	1 592,48 €
Rédacteur rewriter	120	1 883,86 €	1 659,94 €	1 504,70 €
Rédacteur spécialisé	120	1 883,86 €	1 659,94 €	1 504,70 €
Rédacteur réviseur	120	1 883,86 €	1 659,94 €	1 504,70 €
Reporter photographe	120	1 883,86 €	1 659,94 €	1 504,70 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 758,27 €	1 549,28 €	1 404,39 €
Reporter dessinateur	112	1 758,27 €	1 549,28 €	1 404,39 €
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 726,87 €	1 521,61 €	1 379,31 €

Valeur du point		15,6988 €	13,8328 €	12,5392 €
Fonctions	Coef.	1 <sup>ère</sup> Cat.	2 <sup>ème</sup> Cat.	3 <sup>ème</sup> Cat.
Rédacteur traducteur	110	1 726,87 €	1 521,61 €	1 379,31 €
Rédacteur	100	1 569,88 €	1 383,28 €	1 253,92 €
Sténographe rédacteur	100	1 569,88 €	1 383,28 €	1 253,92 €
<b>Rédacteur stagiaire</b>				
Stagiaires du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	95	1 491,39 €	1 314,12 €	1 191,22 €
Stagiaires du 1 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	90	1 412,89 €	1 244,95 €	1 128,53 €
(*) Le diplômé d'une école agréée n'a qu'un an de stage à effectuer				

### Indemnité d'appareil photo : 62,32 €

1<sup>ère</sup> catégorie : + de 100 000 exemplaires

2<sup>ème</sup> catégorie : de 40 000 à 100 000 ex.

3<sup>ème</sup> catégorie : moins de 40 000 ex.

### Recommandation patronale du 10 octobre 2011

*Mod. par* **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SPM.

Cher Madame, cher Monsieur,

Nous avons rencontré les partenaires sociaux à plusieurs reprises dont la dernière réunion du 15 septembre, concernant la politique salariale de branche. Nous n'avons pu aboutir à un accord.

Dans ce contexte le SPM a décidé unilatéralement ce qui suit :

**1.** Les barèmes minima des journalistes, cadres et employés sont augmentés avec effet rétroactif de :

— 1 % au 1<sup>er</sup> avril 2011

— 0,5 % au 1<sup>er</sup> octobre 2011.

L'augmentation est plafonnée à un montant mensuel brut de 51,98 euros qui représente l'application de cette augmentation du barème le plus élevé.

Nous vous rappelons que les entreprises adhérentes de notre organisation professionnelle restent libres de leur politique salariale, les barèmes constituant un plancher en deçà duquel aucun collaborateur ne peut être rémunéré.

Pour les niveaux de barèmes les plus bas, il est rappelé qu'aucune rémunération effectivement appliquée ne saurait être inférieure à la valeur du SMIC.

Vous trouverez ci-joint les nouveaux barèmes minima applicables à compter de cette date.

**2.** En outre l'engagement a été pris par le SPM que la grille «Employés» n'aurait plus de valeur de barème inférieure au SMIC au 31 décembre 2011.

Restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer, chère Madame, cher Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

### **Barèmes minima 2011 - 1<sup>er</sup> avril et 1<sup>er</sup> octobre**

Presse hebdomadaire - 1<sup>ère</sup> catégorie - Plus de 100 000 exemplaires

+ 1 % - + 0,5 %

Valeur du point : 15,8558 - 15,9351

En euros

Coef	Fonctions	Barèmes		
		1 <sup>er</sup> juillet 2008	Au 1 <sup>er</sup> avril 2011 1 %	Au 1 <sup>er</sup> oct. 2011 0,5 %
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	1 412,89	1 427,02	1 434,16
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	1 491,39	1 506,30	1 513,83
100	Sténographe rédacteur Rédacteur	1 569,88	1 585,58	1 593,51
110	Rédacteur traducteur Secrétaire de rédaction adjoint	1 726,87	1 744,14	1 752,86
112	Reporter dessinateur Rédacteur graphiste adjoint	1 758,27	1 775,85	1 784,73
120	Reporter photographe Rédacteur réviseur Rédacteur spécialisé Rédacteur rewriter	1 883,86	1 902,70	1 912,21
127	Critique	1 993,75	2 013,69	2 023,76
130	Reporter	2 040,84	2 061,25	2 071,56
138	Secrétaire de rédaction Rédacteur graphiste	2 166,43	2 188,10	2 199,04
142	Chef de rubrique	2 229,23	2 251,52	2 262,78
145	Grand reporter Chef de service adjoint Second secrétaire de rédaction Second rédacteur graphiste	2 276,33	2 299,09	2 310,59
155	Chef de service	2 433,31	2 457,65	2 469,94
160	Premier secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique	2 511,81	2 536,93	2 549,62
165	Chef des informations	2 590,30	2 616,21	2 629,29
174	Premier rédacteur graphiste Secrétaire général de la rédaction	2 731,59	2 758,91	2 772,71
188	Rédacteur en chef adjoint	2 951,37	2 980,89	2 995,80
220	Rédacteur en chef	3 453,74	3 488,28	3 505,72

La prime d'ancienneté s'ajoute à ce barème (art. 23 CCNTJ)

Presse hebdomadaire - 2<sup>ème</sup> catégorie - de 40 000 à 100 000 exemplaires

+ 1 % - + 0,5 %

Valeur du point : 13,9711 - 14,041

En euros

Coef	Fonctions	Barèmes		
		1 <sup>er</sup> juillet 2008	Au 1 <sup>er</sup> avril 2011 1 %	Au 1 <sup>er</sup> oct. 2011 0,5 %
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	1 244,95	1 257,40	1 263,69
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	1 314,12	1 327,25	1 333,90
100	Sténographe rédacteur Rédacteur	1 383,28	1 397,11	1 404,10
110	Rédacteur traducteur Secrétaire de rédaction adjoint	1 521,61	1 536,82	1 544,51

Coef	Fonctions	Barèmes		
		1 <sup>er</sup> juillet 2008	Au 1 <sup>er</sup> avril 2011 1 %	Au 1 <sup>er</sup> oct. 2011 0,5 %
112	Reporter dessinateur Rédacteur graphiste adjoint	1 549,27	1 564,76	1 572,59
120	Reporter photographe Rédacteur réviseur Rédacteur spécialisé Rédacteur rewriter	1 659,94	1 676,53	1 684,92
127	Critique	1 756,77	1 774,33	1 783,21
130	Reporter	1 798,26	1 816,24	1 825,33
138	Secrétaire de rédaction Rédacteur graphiste	1 908,93	1 928,01	1 937,66
142	Chef de rubrique	1 964,26	1 983,90	1 993,82
145	Grand reporter Chef de service adjoint Second secrétaire de rédaction Second rédacteur graphiste	2 005,76	2 025,81	2 035,95
155	Chef de service	2 144,08	2 165,52	2 176,36
160	Premier secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique	2 213,25	2 235,38	2 246,56
165	Chef des informations	2 282,41	2 305,23	2 316,77
174	Premier rédacteur graphiste Secrétaire général de la rédaction	2 406,91	2 430,97	2 443,13
188	Rédacteur en chef adjoint	2 600,57	2 626,57	2 639,71
220	Rédacteur en chef	3 043,22	3 073,64	3 089,02

La prime d'ancienneté s'ajoute à ce barème (art. 23 CCNTJ)

Presse hebdomadaire - 3<sup>ème</sup> catégorie - Moins de 40 000 exemplaires

+ 1 % - + 0,5 %

Valeur du point : 12,6646 - 12,728

En euros

Coef	Fonctions	Barèmes		
		1 <sup>er</sup> juillet 2008	Au 1 <sup>er</sup> avril 2011 1 %	Au 1 <sup>er</sup> oct. 2011 0,5 %
90	Stagiaire (1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois)	1 128,53	1 139,81	1 145,52
95	Stagiaire (13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois)	1 191,22	1 203,14	1 209,16
100	Sténographe rédacteur Rédacteur	1 253,92	1 266,46	1 272,80
110	Rédacteur traducteur Secrétaire de rédaction adjoint	1 379,31	1 393,11	1 400,08
112	Reporter dessinateur Rédacteur graphiste adjoint	1 404,39	1 418,44	1 425,54
120	Reporter photographe Rédacteur réviseur Rédacteur spécialisé Rédacteur rewriter	1 504,70	1 519,75	1 527,36
127	Critique	1 592,48	1 608,40	1 616,46



Coef	Fonctions	Barèmes		
		1 <sup>er</sup> juillet 2008	Au 1 <sup>er</sup> avril 2011 1 %	Au 1 <sup>er</sup> oct. 2011 0,5 %
130	Reporter	1 630,10	1 646,40	1 654,64
138	Secrétaire de rédaction Rédacteur graphiste	1 730,41	1 747,71	1 756,46
142	Chef de rubrique	1 780,57	1 798,37	1 807,38
145	Grand reporter Chef de service adjoint Second secrétaire de rédaction Second rédacteur graphiste	1 818,18	1 836,37	1 845,56
155	Chef de service	1 943,58	1 963,01	1 972,84
160	Premier secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique	2 006,27	2 026,34	2 036,48
165	Chef des informations	2 068,97	2 089,66	2 100,12
174	Premier rédacteur graphiste Secrétaire général de la rédaction	2 181,82	2 203,64	2 214,67
188	Rédacteur en chef adjoint	2 357,37	2 380,94	2 392,86
220	Rédacteur en chef	2 758,62	2 786,21	2 800,16

La prime d'ancienneté s'ajoute à ce barème (art. 23 CCNTJ)

## Presse quotidienne parisienne

### Salaires au 1<sup>er</sup> mai 2012 - Accord du 3 mai 2012

[Non étendu]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPQN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SJ CFTC ;

SNJ CGT (Sous réserve que l'accord présent concerne la politique salariale 2012 et que la réunion se déroule bien en décembre 2012) ;

SNP CFTC ;

SGLE CGT ;

CILP CGT ;

INFO COM CGT.

#### Préambule

Les parties se sont rencontrées les 19 avril, 24 avril et 3 mai 2012, pour examiner la politique salariale de branche à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012.

Les parties réaffirment que la négociation au niveau conventionnel décide chaque année de l'évolution des barèmes pour toutes les conventions collectives de la PQN (ouvriers, employés, cadres administratifs, cadres techniques) ainsi que celle des journalistes (y compris le barème pigiste), déterminant ainsi les salaires minimums que les entreprises relevant de conventions collectives de la PQN sont tenues d'appliquer à leurs salariés.

Il appartient à chaque entreprise, au travers de sa négociation (NAO), de déterminer sa politique salariale, en particulier l'évolution du salaire de ses collaborateurs. L'évolution des salaires dans les entreprises est indépendante de l'évolution des barèmes, à la seule condition que le salaire de chacun demeure au moins égal au barème SPQN pour l'emploi qu'il occupe.

Par ailleurs, lors des échanges, le SPQN a attiré l'attention des organisations syndicales sur la situation du groupe Presstalis. Afin de prendre en compte cette situation, les parties s'accordent sur le principe d'ouvrir une négociation paritaire avec les organisations syndicales représentatives, au sein de l'entreprise, sur les modalités d'application du présent accord.

Sur cette base, les parties décident de revaloriser les barèmes minimaux pour les ouvriers, les employés, les cadres administratifs et les cadres techniques, de :

- 0,7 % au 1<sup>er</sup> mai 2012,
- 0,4 % au 1<sup>er</sup> novembre 2012,
- 0,4 % au 1<sup>er</sup> mars 2013,
- 0,5 % au 1<sup>er</sup> mai 2013.

Pour les journalistes, y compris les pigistes, de :

- 0,7 % au 1<sup>er</sup> mai 2012,
- 0,4 % au 1<sup>er</sup> novembre 2012,
- 0,4 % au 1<sup>er</sup> mars 2013,
- 0,5 % au 1<sup>er</sup> mai 2013.

Par ailleurs, les parties concernées se rencontreront en décembre pour faire le point sur l'application du présent accord, au regard de l'évolution de l'indice INSEE, et en tenant compte de la situation économique des entreprises.

### Barème de salaires des journalistes

1<sup>er</sup> mai 2012 : 0,7 %

16,16120 = 110 à 184

16,00158 = 200 à 225

15,84276 = > à 225

Emplois	Coef.	Salaires	5 ans	Prime d'ancienneté		
				10 ans	15 ans	20 ans
Rédacteur en chef.	333	5 275,64	263,78	527,56	791,35	1 055,13
Rédacteur en chef adjoint.	277	4 388,44	219,42	438,84	658,27	877,69
Secrétaire général de rédaction.	260	4 119,12	205,96	411,91	617,87	823,82
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction ou secrétaire unique.	225	3 600,36	180,02	360,04	540,05	720,07
Chef de service.	215	3 440,34	172,02	344,03	516,05	688,07
Chef de service littéraire, chef de service sténo-rédacteurs, chef de service reporters photo.	200	3 200,32	160,02	320,03	480,05	640,06
Grand reporter ou rédacteur hautement qualifié, sous chef de service, secrétaire de rédaction 2 <sup>e</sup> échelon, sténo-rédacteur hautement qualifié, reporter photographe 3 <sup>e</sup> échelon.	184	2 973,66	148,68	297,37	446,05	594,73
Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon, chroniqueur judiciaire, chef de rubrique.	175	2 828,21	141,41	282,82	424,23	565,64
Reporter, reporter dessinateur.	170	2 747,40	137,37	274,74	412,11	549,48
Sténo-rédacteur confirmé, rédacteur spécialisé (séancier, rédacteur ministère, reporter théâtral, courriériste), reporter photographe 2 <sup>e</sup> échelon, rédacteur infographe 2 <sup>e</sup> échelon (1).	165	2 666,60	133,33	266,66	399,99	533,32
Secrétaire de rédaction adjoint, reporter photographe 1 <sup>er</sup> éch. rédacteur infographe	155	2 504,99	125,25	250,50	375,75	501,00
Rédacteur, sténo-rédacteur (période d'essai ou probatoire effectuée).	149	2 408,02	120,40	240,80	361,20	481,60

Emplois	Coef.	Salaires	5 ans	Prime d'ancienneté		
				10 ans	15 ans	20 ans
Rédacteur informateur (2).	130	2 100,96	105,05	210,10	315,14	420,19
Sténo-rédacteur débutant.	130	2 100,96				
Stagiaire 2 <sup>ème</sup> année.	120	1 939,34				
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> année (3).	110	1 777,73				

(1) Le rédacteur infographe accède au 2<sup>e</sup> échelon après 2 ans d'ancienneté (accord du 16 avril 1992).  
(2) Le rédacteur-informateur à temps complet accède au coefficient 149 après 3 ans d'activité dans la même entreprise.  
(3) Le stagiaire diplômé d'une école agréée par la profession est classé au coefficient 130 (accord du 8 décembre 1989).

1<sup>er</sup> mai 2012 : + 0,7 %

#### **Reporter-photographe :**

indemnité d'appareil : 74,25 €

#### **Piges**

Articles de caractère original et exclusif payés à des journalistes professionnels

Le feuillet : 65,07 €<sup>(\*)</sup>

(\*) Un feuillet = 25 lignes de 60 signes.

Le feuillet incomplet est rémunéré au prorata du nombre de lignes.

Échos : 18,94 €

#### **Rubriques sportives**

Vacation : résultat : 19,98 €

Vacation : commentaires : 29,75 €

#### **Dessinateurs**

Chaque dessin accepté : 98,50 €

Croquis ou illustration d'article :

. le premier : 59,23 €

. le deuxième : 39,97 €

. le troisième : 19,99 €

Mois double en fin d'année : Les quotidiens verseront au 31 décembre de chaque année un mois double.

Il est convenu qu'en cas de licenciement ou de démission en cours d'année, il ne sera versé qu'un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise.

Il en est de même pour les journalistes entrés en cours d'année.

Il reste entendu que, dans tous les cas, ces douzièmes ne seront dus qu'après une présence effective de trois mois.

## **Salaires au 1<sup>er</sup> novembre 2012 - Accord du 3 mai 2012**

[Non étendu]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SPQN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SJ CFTC ;

SNJ CGT (Sous réserve que l'accord présent concerne la politique salariale 2012 et que la réunion se déroule bien en décembre 2012) ;

SNP CFTC ;

SGLE CGT ;

CILP CGT ;

## Préambule

Les parties se sont rencontrées les 19 avril, 24 avril et 3 mai 2012, pour examiner la politique salariale de branche à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012.

Les parties réaffirment que la négociation au niveau conventionnel décide chaque année de l'évolution des barèmes pour toutes les conventions collectives de la PQN (ouvriers, employés, cadres administratifs, cadres techniques) ainsi que celle des journalistes (y compris le barème pigiste), déterminant ainsi les salaires minimums que les entreprises relevant de conventions collectives de la PQN sont tenues d'appliquer à leurs salariés.

Il appartient à chaque entreprise, au travers de sa négociation (NAO), de déterminer sa politique salariale, en particulier l'évolution du salaire de ses collaborateurs. L'évolution des salaires dans les entreprises est indépendante de l'évolution des barèmes, à la seule condition que le salaire de chacun demeure au moins égal au barème SPQN pour l'emploi qu'il occupe.

Par ailleurs, lors des échanges, le SPQN a attiré l'attention des organisations syndicales sur la situation du groupe Presstalis. Afin de prendre en compte cette situation, les parties s'accordent sur le principe d'ouvrir une négociation paritaire avec les organisations syndicales représentatives, au sein de l'entreprise, sur les modalités d'application du présent accord.

**Sur cette base, les parties décident de revaloriser les barèmes minimaux pour les ouvriers, les employés, les cadres administratifs et les cadres techniques, de :**

- 0,7 % au 1<sup>er</sup> mai 2012,
- 0,4 % au 1<sup>er</sup> novembre 2012,
- 0,4 % au 1<sup>er</sup> mars 2013,
- 0,5 % au 1<sup>er</sup> mai 2013.

**Pour les journalistes, y compris les pigistes, de :**

- 0,7 % au 1<sup>er</sup> mai 2012,
- 0,4 % au 1<sup>er</sup> novembre 2012,
- 0,4 % au 1<sup>er</sup> mars 2013,
- 0,5 % au 1<sup>er</sup> mai 2013.

Par ailleurs, les parties concernées se rencontreront en décembre pour faire le point sur l'application du présent accord, au regard de l'évolution de l'indice INSEE, et en tenant compte de la situation économique des entreprises.

## Barème des journalistes

1<sup>er</sup> novembre 2012 : 0,4 %

16,22584 = 110 à 18

16,06559 = 200 à 22

15,90613 = > à 225

Emplois	Coef.	Salaires	Prime d'ancienneté			
			5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
			5 %	10 %	15 %	20 %
Rédacteur en chef.	333	5 296,74	264,84	529,67	794,51	1 059,35
Rédacteur en chef adjoint.	277	4 406,00	220,30	440,60	660,90	881,20
Secrétaire général de rédaction.	260	4 135,59	206,78	413,56	620,34	827,12
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction ou secrétaire unique	225	3 614,76	180,74	361,48	542,21	722,95
Chef de service.	215	3 454,10	172,71	345,41	518,12	690,82
Chef de service littéraire, chef de service sténo-rédacteurs, chef de service reporters photo, chef de service reporters photo.	200	3 213,12	160,66	321,31	481,97	642,62

Emplois	Coef.	Salaires	Prime d'ancienneté			
			5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
			5 %	10 %	15 %	20 %
Grand reporter ou rédacteur hautement qualifié, sous chef de service, secrétaire de rédaction 2 <sup>e</sup> échelon, sténo-rédacteur hautement qualifié, reporter photographe 3 <sup>e</sup> échelon.	184	2 985,56	149,28	298,56	447,83	597,11
Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon, chroniqueur judiciaire, chef de rubrique.	175	2 839,52	141,98	283,95	425,93	567,90
Reporter, reporter dessinateur.	170	2 758,39	137,92	275,84	413,76	551,68
Sténo-rédacteur confirmé, rédacteur spécialisé (séancier, rédacteur ministère, reporter théâtral, courriériste), reporter photographe 2 <sup>e</sup> échelon, rédacteur infographe 2 <sup>e</sup> échelon (1).	165	2 677,26	133,86	267,73	401,59	535,45
Secrétaire de rédaction adjoint, reporter photographe 1 <sup>er</sup> éch., rédacteur infographe.	155	2 515,01	125,75	251,50	377,25	503,00
Rédacteur, sténo-rédacteur (période d'essai ou probatoire effectuée).	149	2 417,65	120,88	241,77	362,65	483,53
Rédacteur informateur (2).	130	2 109,36	105,47	210,94	316,40	421,87
Sténo-rédacteur débutant.	130	2 109,36				
Stagiaire 2 <sup>ème</sup> année.	120	1 947,10				
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> année (3).	110	1 784,84				
(1) Le rédacteur infographe accède au 2 <sup>e</sup> échelon après 2 ans d'ancienneté (accord du 16/4/92). (2) Le rédacteur-informateur à temps complet accède au coefficient 149 après 3 ans d'activité dans la même entreprise. (3) Le stagiaire diplômé d'une école agréée par la profession est classé au coefficient 130 (accord du 8 décembre 1989).						

## Barème du salaire des ouvriers

1<sup>er</sup> Novembre 2012 : + 0,4 %

	1 <sup>er</sup> Novembre
	0,40 %
<b>I Service de référence</b>	
<b>1. Semaine en 6 jours</b>	
Base	68,75271 €
Majoration pour 1 <sup>er</sup> mai et jours fériés	3,80 %
Total	71,36531 €
<b>2. Semaine en 5 jours (service 6 jours × 1,2)</b>	
Base	82,50325 €
Majoration pour 1 <sup>er</sup> mai et jours fériés	3,80 %
Total	85,63837 €
<b>II Salaire mensuel de référence (service de référence 6 jours × 26)</b>	1 855,49806 €
<b>III Coefficients</b>	
Compositeurs, Mainteneurs composition, Correcteurs, Photgraveurs, Rotativistes, Électromécaniciens, Dessinateurs-retoucheurs et Tireurs-laborantins (chromistes).	1,96
Tireurs-laborantins (noir et blanc).	1,76

	1 <sup>er</sup> Novembre
	0,40 %
Ouvriers du bâtiment	1,67
Magasiniers	1,55
Départs, commis de dépôt niveau 2, régleur distributeur	1,49
Auxiliaires	1,32
<b>IV Heures supplémentaires (toutes catégories)</b>	
<b>1. Diviseur pour le calcul de l'heure normale</b>	
Service semaine en 6 jours	5,833
Service semaine en 5 jours	7
Mois	151,666
<b>2. Taux (heures supplémentaires calculées à la journée et payées par demi-heure)</b>	
Les deux premières	33 %
Les deux suivantes	50 %
Les autres	100 %
<b>V Prime de transport (toutes catégories - par mois)</b>	
1. Zone 1 à 4 Jour	70,38 €
2. Zone 1 à 4 Nuit	80,94 €
3. Zone 5	109,90 €
<b>VI Valeur du service typo-lino (pour les entreprises pratiquant en tout ou partie le paiement au service)</b>	
<b>1. Jour</b>	74,49 €
Heures supplémentaires : heures normales	12,77 €
- les deux premières (33 %)	16,98 €
- les deux suivantes (50 %)	19,16 €
- au-delà (100 %)	25,54 €
<b>2. Nuit</b>	85,67 €
Heures supplémentaires : heures normales	14,69 €
- les deux premières (33 %)	19,54 €
- les deux suivantes (50 %)	22,04 €
- au-delà (100 %)	29,38 €

Nouvelle grille correspondant au chapitre A article A.2.1. du 1<sup>er</sup> volet du Nouveau Contrat Social des imprimeries de la Presse Quotidienne Nationale signé le 23/12/09

Groupe	Emplois	Indice	Coeff	1 <sup>er</sup> Novembre 2012
1	Conducteur - imprimeur	120	1,96	4 364,13 €
	Technicien de maintenance			

Groupe	Emplois	Indice	Coeff	1 <sup>er</sup> Novembre 2012
2	Aide-conducteur imprimeur	110	1,96	4 000,45 €
	Technicien de préparation			
	Technicien de maintenance			
	Superviseur de ligne de			
3	Imprimeur	100	1,96	3 636,78 €
	Opérateur de maintenance			
	Conducteur de ligne			
	Conducteur-routage			
4	Bobinier - imprimeur	90	1,96	3 273,10 €
	Opérateur conditionnement de			
	Magasinier			
	Aide-conducteur routage			
5	Opérateur-routage		1,49	2 764,69 €
6	Auxiliaires en imprimerie		1,32	2 449,26 €

	1 <sup>er</sup> novembre 2012
	0,40 %
<b>Reporter-photographe</b>	
indemnité d'appareil	74,54 €
<b>Piges</b>	
Articles de caractère original et exclusif payés à des journalistes professionnels	
Le feuillet	65,33 € (*)
Échos	19,02 €
<b>Rubriques sportives</b>	
Vacation : résultat	20,06 €
Vacation : commentaires	29,87 €
<b>Dessinateurs</b>	
Chaque dessin accepté	98,90 €
Croquis ou illustration d'article :	
- le premier	59,47 €
- le deuxième	40,13 €
- le troisième	20,07 €
(*) Un feuillet = 25 lignes de 60 signes. Le feuillet incomplet est rémunéré au prorata du nombre de lignes.	

**Mois double en fin d'année :** Les quotidiens verseront au 31 décembre de chaque année un mois double.

Il est convenu qu'en cas de licenciement ou de démission en cours d'année, il ne sera versé qu'un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise.

Il en est de même pour les journalistes entrés en cours d'année.

---

Il reste entendu que, dans tous les cas, ces douzièmes ne seront dus qu'après une présence effective de trois mois.

## **Salaires au 1<sup>er</sup> mars 2013 - Accord du 3 mai 2012**

[Non étendu]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

SPQN.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SJ CFTC ;

SNJ CGT (Sous réserve que l'accord présent concerne la politique salariale 2012 et que la réunion se déroule bien en décembre 2012) ;

SNP CFTC ;

SGLE CGT ;

CILP CGT ;

INFO COM CGT.

### **Préambule**

Les parties se sont rencontrées les 19 avril, 24 avril et 3 mai 2012, pour examiner la politique salariale de branche à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012.

Les parties réaffirment que la négociation au niveau conventionnel décide chaque année de l'évolution des barèmes pour toutes les conventions collectives de la PQN (ouvriers, employés, cadres administratifs, cadres techniques) ainsi que celle des journalistes (y compris le barème pigiste), déterminant ainsi les salaires minimums que les entreprises relevant de conventions collectives de la PQN sont tenues d'appliquer à leurs salariés.

Il appartient à chaque entreprise, au travers de sa négociation (NAO), de déterminer sa politique salariale, en particulier l'évolution du salaire de ses collaborateurs. L'évolution des salaires dans les entreprises est indépendante de l'évolution des barèmes, à la seule condition que le salaire de chacun demeure au moins égal au barème SPQN pour l'emploi qu'il occupe.

Par ailleurs, lors des échanges, le SPQN a attiré l'attention des organisations syndicales sur la situation du groupe Presstalis. Afin de prendre en compte cette situation, les parties s'accordent sur le principe d'ouvrir une négociation paritaire avec les organisations syndicales représentatives, au sein de l'entreprise, sur les modalités d'application du présent accord.

Sur cette base, les parties décident de revaloriser les barèmes minimaux pour les ouvriers, les employés, les cadres administratifs et les cadres techniques, de :

— 0,7 % au 1<sup>er</sup> mai 2012,

— 0,4 % au 1<sup>er</sup> novembre 2012,

— 0,4 % au 1<sup>er</sup> mars 2013,

— 0,5 % au 1<sup>er</sup> mai 2013.

Pour les journalistes, y compris les pigistes, de :

— 0,7 % au 1<sup>er</sup> mai 2012,

— 0,4 % au 1<sup>er</sup> novembre 2012,

— 0,4 % au 1<sup>er</sup> mars 2013,

— 0,5 % au 1<sup>er</sup> mai 2013.

Par ailleurs, les parties concernées se rencontreront en décembre pour faire le point sur l'application du présent accord, au regard de l'évolution de l'indice INSEE, et en tenant compte de la situation économique des entreprises.

### **Barème des journalistes**

1<sup>er</sup> Mars 2013 : 0,4 %

16,29075 : 110 à 184

16,12985 : 200 à 225



Emplois	Coef.	Salaires	Prime d'ancienneté			
			5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
			5 %	10 %	15 %	20 %
Rédacteur en chef.	333	5 317,93	265,90	531,79	797,69	1 063,59
Rédacteur en chef adjoint.	277	4 423,62	221,18	442,36	663,54	884,72
Secrétaire général de rédaction.	260	4 152,14	207,61	415,21	622,82	830,43
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction ou secrétaire unique	225	3 629,22	181,46	362,92	544,38	725,84
Chef de service.	215	3 467,92	173,40	346,79	520,19	693,58
Chef de service littéraire, chef de service sténo-rédacteurs, chef de service reporters photo, chef de service reporters photo.	200	3 225,97	161,30	322,60	483,90	645,19
Grand reporter ou rédacteur hautement qualifié, sous chef de service, secrétaire de rédaction 2 <sup>e</sup> échelon, sténo-rédacteur hautement qualifié, reporter photographe 3 <sup>e</sup> échelon.	184	2 997,50	149,88	299,75	449,63	599,50
Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon, chroniqueur judiciaire, chef de rubrique.	175	2 850,88	142,54	285,09	427,63	570,18
Reporter, reporter dessinateur.	170	2 769,43	138,47	276,94	415,41	553,89
Sténo-rédacteur confirmé, rédacteur spécialisé (séancier, rédacteur ministère, reporter théâtral, courriériste), reporter photographe 2 <sup>e</sup> échelon, rédacteur infographe 2 <sup>e</sup> échelon (1).	165	2 687,97	134,40	268,80	403,20	537,59
Secrétaire de rédaction adjoint, reporter photographe 1 <sup>er</sup> éch, rédacteur infographe.	155	2 525,07	126,25	252,51	378,76	505,01
Rédacteur, sténo-rédacteur (période d'essai ou probatoire effectuée).	149	2 427,32	121,37	242,73	364,10	485,46
Rédacteur informateur (2).	130	2 117,80	105,89	211,78	317,67	423,56
Sténo-rédacteur débutant.	130	2 117,80				
Stagiaire 2 <sup>ème</sup> année.	120	1 954,89				
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> année (3).	110	1 791,98				

(1) Le rédacteur infographe accède au 2<sup>e</sup> échelon après 2 ans d'ancienneté (accord du 16 avril 1992).  
(2) Le rédacteur-informateur à temps complet accède au coefficient 149 après 3 ans d'activité dans la même entreprise.  
(3) Le stagiaire diplômé d'une école agréée par la profession est classé au coefficient 130 (accord du 8 décembre 1989).

1<sup>er</sup> Mars 2013 : 0,40 %

### Reporter-photographe :

indemnité d'appareil : 74,84 €

### Piges :

Articles de caractère original et exclusif payés à des journalistes professionnels

Le feuillet : 65,59 €<sup>(\*)</sup>

(\*) Un feuillet = 25 lignes de 60 signes.

Le feuillet incomplet est rémunéré au prorata du nombre de lignes.

Échos : 19,09 €

### Rubriques sportives

Vacation : résultat : 20,14 €

---

Vacation : commentaires : 29,99 €

### Dessinateurs

Chaque dessin accepté : 99,29 €

Croquis ou illustration d'article :

. le premier : 59,71 €

. le deuxième : 40,29 €

. le troisième : 20,15 €

Mois double en fin d'année : Les quotidiens verseront au 31 décembre de chaque année un mois double

Il est convenu qu'en cas de licenciement ou de démission en cours d'année, il ne sera versé qu'un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise.

Il en est de même pour les journalistes entrés en cours d'année.

Il reste entendu que, dans tous les cas, ces douzièmes ne seront dus qu'après une présence effective de trois, mois.

## Salaires au 1<sup>er</sup> mai 2013 - Accord du 3 mai 2012

[Non étendu]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPQN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SJ CFTC ;

SNJ CGT (Sous réserve que l'accord présent concerne la politique salariale 2012 et que la réunion se déroule bien en décembre 2012) ;

SNP CFTC ;

SGLE CGT ;

CILP CGT ;

INFO COM CGT.

### Préambule

Les parties se sont rencontrées les 19 avril, 24 avril et 3 mai 2012, pour examiner la politique salariale de branche à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012.

Les parties réaffirment que la négociation au niveau conventionnel décide chaque année de l'évolution des barèmes pour toutes les conventions collectives de la PQN (ouvriers, employés, cadres administratifs, cadres techniques) ainsi que celle des journalistes (y compris le barème pigiste), déterminant ainsi les salaires minimums que les entreprises relevant de conventions collectives de la PQN sont tenues d'appliquer à leurs salariés.

Il appartient à chaque entreprise, au travers de sa négociation (NAO), de déterminer sa politique salariale, en particulier l'évolution du salaire de ses collaborateurs. L'évolution des salaires dans les entreprises est indépendante de l'évolution des barèmes, à la seule condition que le salaire de chacun demeure au moins égal au barème SPQN pour l'emploi qu'il occupe.

Par ailleurs, lors des échanges, le SPQN a attiré l'attention des organisations syndicales sur la situation du groupe Presstalis. Afin de prendre en compte cette situation, les parties s'accordent sur le principe d'ouvrir une négociation paritaire avec les organisations syndicales représentatives, au sein de l'entreprise, sur les modalités d'application du présent accord.

Sur cette base, les parties décident de revaloriser les barèmes minimaux pour les ouvriers, les employés, les cadres administratifs et les cadres techniques, de :

— 0,7 % au 1<sup>er</sup> mai 2012,

— 0,4 % au 1<sup>er</sup> novembre 2012,

— 0,4 % au 1<sup>er</sup> mars 2013,

— 0,5 % au 1<sup>er</sup> mai 2013.

Pour les journalistes, y compris les pigistes, de :

- 0,7 % au 1<sup>er</sup> mai 2012,
- 0,4 % au 1<sup>er</sup> novembre 2012,
- 0,4 % au 1<sup>er</sup> mars 2013,
- 0,5 % au 1<sup>er</sup> mai 2013.

Par ailleurs, les parties concernées se rencontreront en décembre pour faire le point sur l'application du présent accord, au regard de l'évolution de l'indice INSEE, et en tenant compte de la situation économique des entreprises.

## Barème des journalistes

1<sup>er</sup> Mai 2013 : 0,5 %

16,37220 : 110 à 184

16,21050 : 200 à 225

16,04960 : > à 225

Emplois	Coef.	Salaires	Prime d'ancienneté			
			5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
			5 %	10 %	15 %	20 %
Rédacteur en chef.	333	5 344,52	267,23	534,45	801,68	1 068,90
Rédacteur en chef adjoint.	277	4 445,74	222,29	444,57	666,86	889,15
Secrétaire général de rédaction.	260	4 172,90	208,65	417,29	625,94	834,58
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction ou secrétaire unique	225	3 647,36	182,37	364,74	547,10	729,47
Chef de service.	215	3 485,26	174,26	348,53	522,79	697,05
Chef de service littéraire, chef de service sténo-rédacteurs, chef de service reporters photo, chef de service reporters photo.	200	3 242,10	162,11	324,21	486,32	648,42
Grand reporter ou rédacteur hautement qualifié, sous chef de service, secrétaire de rédaction 2 <sup>e</sup> échelon, sténo-rédacteur hautement qualifié, reporter photographe 3 <sup>e</sup> échelon.	184	3 012,48	150,62	301,25	451,87	602,50
Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon, chroniqueur judiciaire, chef de rubrique.	175	2 865,13	143,26	286,51	429,77	573,03
Reporter, reporter dessinateur.	170	2 783,27	139,16	278,33	417,49	556,65
Sténo-rédacteur confirmé, rédacteur spécialisé (séancier, rédacteur ministère, reporter théâtral, courriériste), reporter photographe 2 <sup>e</sup> échelon, rédacteur infographe 2 <sup>e</sup> échelon (1).	165	2 701,41	135,07	270,14	405,21	540,28
Secrétaire de rédaction adjoint, reporter photographe 1 <sup>er</sup> éch. rédacteur infographe.	155	2 537,69	126,88	253,77	380,65	507,54
Rédacteur, sténo-rédacteur (période d'essai ou probatoire effectuée).	149	2 439,46	121,97	243,95	365,92	487,89
Rédacteur informateur (2).	130	2 128,39	106,42	212,84	319,26	425,68
Sténo-rédacteur débutant.	130	2 128,39				
Stagiaire 2 <sup>ème</sup> année.	120	1 964,66				
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> année (3).	110	1 800,94				
(1) Le rédacteur infographe accède au 2 <sup>e</sup> échelon après 2 ans d'ancienneté (accord du 16 avril 1992) (2) Le rédacteur informateur à temps complet accède au coefficient 149 après 3 ans d'activité dans le même entreprise (3) Le stagiaire diplômé d'une école agréée par la profession est classé au coefficient 130 (accord du 8 décembre 1989)						

## Reporter-photographe :

indemnité d'appareil

## Piges

Articles de caractère original et exclusif payés à des journalistes professionnels

Le feuillet<sup>(\*)</sup>

(\*) Un feuillet = 25 lignes de 60 signes.

Le feuillet incomplet est rémunéré au prorata du nombre de lignes

Bpiges 01 05 2013.xlsx

Échos

## Rubriques sportives

Vacation : résultat

Vacation : commentaires

## Dessinateurs

Chaque dessin accepté

Croquis ou illustration d'article :

. le premier

. le deuxième

. le troisième

Mois double en fin d'année : Les quotidiens verseront au 31 décembre de chaque année un mois double.

Il est convenu qu'en cas de licenciement ou de démission en cours d'année, il ne sera versé qu'un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise.

Il en est de même pour les journalistes entrés en cours d'année.

Il reste entendu que, dans tous les cas, ces douzièmes ne seront dus qu'après une présence effective de trois mois.

## Barème du salaire des ouvriers

1<sup>er</sup> Mai 2013 : + 0,5 %

1<sup>er</sup> Mai 2013 0,50 %

I Service de référence	
1 Semaine en 6 jours	
Base	69,37286 €
Majoration pour 1 <sup>er</sup> mai et jour fériés	3,80 %
Total	72,00903 €
2 Semaine en 5 jours (service 6 jours × 1,2)	
Base	83,24743 €
Majoration pour 1 <sup>er</sup> mai et jours fériés	3,80 %
Total	86,41083 €
II Salaire mensuel de référence (service de référence 6 jours × 26)	1 872,23478 €
III Coefficients	
Compositeurs, Mainteneurs composition, Correcteurs, Photgraveurs,	1,96
Rotativistes, Électromécaniciens, Dessinateurs-retoucheurs et	
Tireurs-laborantins (chromistes).	
Tireurs-laborantins (noir et blanc).	1,76
Ouvriers du bâtiment	1,67
Magasiniers	1,55
Départs, commis de dépôt niveau 2, régleur distributeur	1,49

<b>I Service de référence</b>	
Auxiliaires	1,32
<b>IV Heures supplémentaires (toutes catégories)</b>	
1 Diviseur pour le calcul de l'heure normale	
Service semaine en 6 jours	5,833
Service semaine en 5 jours	7
Mois	151,666
2 Taux (heures supplémentaires calculées à la journée et payées par demi-heure)	
Les deux premières	33 %
Les deux suivantes	50 %
Les autres	100 %
<b>V Prime de transport (toutes catégories - par mois)</b>	
1 Zone 1 à 4 Jour	70,38 €
2 Zone 1 à 4 Nuit	80,94 €
3 Zone 5	109,90 €
VI Valeur du service Typo-Lino (pour les entreprises pratiquant en tout ou partie le paiement au service)	
1 Jour	75,16 €
Heures supplémentaires : heures normales	12,89 €
les deux premières (33 %)	17,14 €
les deux suivantes (50 %)	19,34 €
au-delà (100 %)	25,78 €
2 Nuit	86,44 €
Heures supplémentaires : heures normales	14,82 €
les deux premières (33 %)	19,71 €
les deux suivantes (50 %)	22,23 €
au-delà (100 %)	29,64 €

**Nouvelle grille correspondant au chapitre A article A.2.1. du 1<sup>er</sup> volet du Nouveau Contrat Social des imprimeries de la Presse Quotidienne Nationale signé le 23 décembre 2009**

Groupe	Emplois	Indice	Coeff	1 <sup>er</sup> Mai 2013
1	Conducteur - imprimeur	120	1,96	4 403,50 €
	Technicien de maintenance 2 <sup>ème</sup> échelon			
2	Aide-Conducteur imprimeur	110	1,96	4 036,54 €
	Technicien de préparation			
	Technicien de maintenance 1 <sup>er</sup> échelon			
	Superviseur de ligne de conditionnement de paquets			

Groupe	Emplois	Indice	Coeff	1 <sup>er</sup> Mai 2013
3	Imprimeur	100	1,96	3 669,58 €
	Opérateur de maintenance			
	Conducteur de ligne			
	Conducteur-routage			
4	Bobinier-imprimeur	90	1,96	3 302,62 €
	Opérateur conditionnement de paquets - imprimeur			
	Magasinier			
	Aide-conducteur routage			
5	Opérateur-routage		1,49	2 789,63 €
6	Auxiliaires en imprimerie		1,12	2 471,35 €

## ***Salaires au 1<sup>er</sup> mai 2014 - Accord du 26 mai 2014***

[ Nonétendu]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SPQN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNP CFTC ;

SGLE CGT ;

CILP CGT ;

SJ CFTC ;

SNJ CGT.

### **Préambule**

*Le SPQN rappelle de son côté l'importance du dialogue social au sein de chaque entreprise, qui offre un cadre pertinent pour adapter la politique sociale propre à l'environnement économique et concurrentiel de chaque entreprise, qui permet de définir le projet d'entreprise et l'adhésion des collaborateurs, et est le champs de la négociation des accords collectifs et individuels sur les salaires, la participation, l'intéressement, le temps de travail.*

*Les parties syndicales rappellent parallèlement le rôle du dialogue social et de la négociation collective régionale. Elles réaffirment leur attachement à une véritable négociation salariale prenant en référence les indices ; en particulier, la négociation au niveau de la branche détermine notamment l'évolution des barèmes de salaires pour les catégories de personnels des conventions collectives de la PQN. Elle fixe ainsi les salaires minimaux que les entreprises relevant des conventions collectives PQN sont tenues d'appliquer à leurs salariés.*

*Les parties réaffirment qu'il appartient à chaque entreprise, au travers de sa négociation (NAO), de déterminer sa politique salariale, en particulier l'évolution du salaire de ses collaborateurs. L'évolution des salaires dans les entreprises est indépendante de l'évolution des barèmes, à la seule condition que le salaire de chacun demeure au moins égal au barème SPQN pour l'emploi qu'il occupe.*

*Après avoir échangé et examiné les positions de chacun, les parties se sont donc rapprochées et conviennent de revaloriser les barèmes de salaires pour toutes les catégories de personnels relevant des conventions collectives PQN.*

### **Article 1**

*Les parties décident de revaloriser les barèmes :*

- pour les ouvriers et cadres techniques : 0,5% au 1<sup>er</sup> avril 2014*
- pour les employés et cadres administratifs : 0,5% au 1<sup>er</sup> mai 2014*
- pour les journalistes, y compris les pigistes : 0,5% au 1<sup>er</sup> mai 2014*

## Article 2

La revalorisation des barèmes de la PQN ne se cumule pas avec l'évolution des salaires décidée par la NAO, les accords spécifiques salariaux ou toutes mesures de revalorisation de salaires décidées au sein de chaque entreprise.

## Article 3

Les parties prennent date pour septembre 2014 afin de faire le bilan du présent accord au regard de l'évolution des indices des prix à la consommation (hors tabac) de l'Insee.

### Barème des journalistes

1<sup>er</sup> Mai 2014 : 0,5%

- 16,45406 : 110 à 184

- 16,29155 : 200 à 225

- 16,12985 : > à 225

Emplois	Coef.	Salaires	Prime d'ancienneté			
			5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
			5%	10%	15%	20%
Rédacteur en chef.	333	5 371,24	268,56	537,12	805,69	1 074,25
Rédacteur en chef adjoint.	277	4 467,97	223,40	446,80	670,20	893,59
Secrétaire général de rédaction.	260	4 193,76	209,69	419,38	629,06	838,75
1 <sup>er</sup> secrétaire de rédaction ou secrétaire unique	225	3 665,60	183,28	366,56	549,84	733,12
Chef de service.	215	3 502,68	175,13	350,27	525,40	700,54
Chef de service littéraire, chef de service sténo-rédacteurs, chef de service reporters photo, chef de service reporters photo.	200	3 258,31	162,92	325,83	488,75	651,66
Grand reporter ou rédacteur hautement qualifié, sous chef de service, secrétaire de rédaction 2 <sup>e</sup> échelon, sténo-rédacteur hautement qualifié, reporter photographe 3 <sup>e</sup> échelon.	184	3 027,55	151,38	302,76	454,13	605,51
Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon, chroniqueur judiciaire, chef de rubrique.	175	2 879,46	143,97	287,95	431,92	575,89
Reporter, reporter dessinateur.	170	2 797,19	139,86	279,72	419,58	559,44
Sténo-rédacteur confirmé, rédacteur spécialisé (séancier, rédacteur ministère, reporter théâtral, courriériste), reporter photographe 2 <sup>e</sup> échelon, rédacteur infographe 2 <sup>e</sup> échelon (1).	165	2 714,92	135,75	271,49	407,24	542,98
Secrétaire de rédaction adjoint, reporter photographe 1 <sup>er</sup> éch., rédacteur infographe.	155	2 550,38	127,52	255,04	382,56	510,08
Rédacteur, sténo-rédacteur (période d'essai ou probatoire effectuée).	149	2 451,66	122,58	245,17	367,75	490,33
Rédacteur informateur (2).	130	2 139,03	106,95	213,90	320,85	427,81
Sténo-rédacteur débutant.	130	2 139,03				
Stagiaire 2 <sup>ème</sup> année.	120	1 974,49				
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> année (3).	110	1 809,95				

(1) Le rédacteur infographe accède au 2<sup>e</sup> échelon après 2 ans d'ancienneté (accord du 16 avril 92).

(2) Le rédacteur-informateur à temps complet accède au coefficient 149 après 3 ans d'activité dans la même entreprise.

(3) Le stagiaire diplômé d'une école agréée par la profession est classé au coefficient 130 (accord du 8 décembre 1989).

		<i>1<sup>er</sup> Mai 2013</i>	<i>1<sup>er</sup> Mai 2014</i>
		<i>0,50%</i>	<i>0,50%</i>
<i>Reporter-photographe :</i>			
	<i>Indemnité d'appareil</i>	<i>75,22 €</i>	<i>75,59 €</i>
<i>Piges</i>			
<i>Articles de caractère original et exclusif payés à des journalistes professionnels</i>			
	<i>Le feuillet</i>	<i>65,92 €</i>	<i>66,25 €</i>
	<i>Échos</i>	<i>19,19 €</i>	<i>19,28 €</i>
<i>Rubriques sportives</i>			
	<i>Vacation : résultat</i>	<i>20,24 €</i>	<i>20,34 €</i>
	<i>(Vacation : commentaires</i>	<i>30,14 €</i>	<i>30,29 €</i>
<i>Dessinateurs</i>			
	<i>Chaque dessin accepté</i>	<i>99,79 €</i>	<i>100,29 €</i>
<i>Croquis ou illustration d'article :</i>			
	<i>. le premier</i>	<i>60,01 €</i>	<i>60,31 €</i>
	<i>. le deuxième</i>	<i>40,49 €</i>	<i>40,69 €</i>
	<i>. le troisième</i>	<i>20,25 €</i>	<i>20,35 €</i>
<i>Mois double en fin d'année : Les quotidiens verseront au 31 décembre de chaque année un mois double.</i> <i>Il est convenu qu'en cas de licenciement ou de démission en cours d'année, il ne sera versé qu'un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise.</i> <i>Il en est de même pour les journalistes entrés en cours d'année.</i> <i>Il reste entendu que, dans tous les cas, ces douzièmes ne seront dus qu'après une présence effective de trois mois.</i>			
<i>(*) Un feuillet - 25 lignes de 60 signes.</i> <i>Le feuillet incomplet est rémunéré au prorata du nombre de lignes.</i>			

## ***Accord du 4 avril 2017***

[Non étendu]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*SPQN.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*CFE-CGC FCCS ;*

*FO SNPEP ;*

*SNJ ;*

*SPEP CFE CGC ;*

*F3C CFDT ;*

*SGLCE CGT ;*

*SGLCE ;*

*Syndicat des correcteurs CGT ;*

*SNP CFTC ;*

*SIP CGT ;*

*UFICT CGT ;*

*SNJ CGT ;*

*SJ CFTC ;*



## **Préambule**

*Les partenaires sociaux se sont rencontrés les 7 et 14 mars 2017 pour examiner la politique salariale de branche pour l'année 2017.*

*Ils rappellent leur attachement au dialogue social au sein de la branche de la presse quotidienne nationale (PQN). Dans ce cadre, la négociation annuelle au niveau de la branche permet de négocier l'évolution des barèmes des conventions collectives de la PQN (ouvriers, employés, cadres administratifs, cadres techniques) ainsi que celle des journalistes (y compris le barème pigiste), déterminant ainsi les salaires minimums garantis.*

*Par-delà ces minimas garantis, la négociation collective au sein de chaque entreprise constitue un cadre pertinent pour adapter la politique sociale propre à l'environnement économique et concurrentiel des entreprises de la PQN.*

*Considérant que les principes de mixité, d'égalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes constituent des gages de performance pour les entreprises, les parties signataires recommandent par ailleurs aux entreprises de la branche de maintenir leur attention quant au respect de l'objectif d'égalité professionnelle femmes-hommes.*

*Les partenaires sociaux ont échangé et examiné les positions de chacun. Ils constatent leur désaccord quant à l'évaluation de l'évolution économique au cours de l'année 2016 et donc à l'évaluation de l'évolution de la politique salariale.*

*Au terme des échanges, les parties conviennent, de revaloriser les barèmes de salaires pour toutes les catégories de personnels relevant des conventions collectives PQN au titre de la négociation annuelle de branche 2017.*

### **Article 1**

*Le présent accord de branche négocié entre les partenaires sociaux s'applique aux barèmes de salaires minimums de la PQN prévus par le cadre conventionnel suivant :*

- convention collective des ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne (IDCC n° 0214) ;*
- convention collective des employés de la presse quotidienne parisienne (IDCC n° 0394) ;*
- convention collective des cadres techniques de la presse quotidienne (IDCC n° 0306) ;*
- convention collective des cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne (IDCC n° 0509) ;*
- convention collective nationale des journalistes (IDCC n° 1480).*

### **Article 2**

*Les parties décident de revaloriser les barèmes de la PQN des ouvriers, employés, cadres techniques, cadres administratifs et les journalistes (y compris les pigistes) de :*

- 0,6% à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017 ;*
- 0,5% à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2017.*

### **Article 3**

*La revalorisation des barèmes de la PQN ne se cumule pas avec l'évolution des salaires décidée dans le cadre de la négociation d'entreprise annuelle obligatoire, les accords spécifiques salariaux ou toutes mesures de revalorisation de salaires décidées au sein de chaque entreprise.*

*L'évolution des salaires dans les entreprises est indépendante de l'évolution des barèmes, à condition que le salaire de chacun demeure au moins égal au barème PQN pour l'emploi qu'il occupe.*

### **Article 4**

*En application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé à la Direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.*

## **Salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2017 - Barème du SNJ**

*Augmentation : 0,5%*

*De 110 à 184 : 16,63555 euros*

*De 200 à 225 : 16,47125 euros*

*Supérieurs à 225 : 16,30777 euros*

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	333	5 430,49 €
Rédacteur en chef adjoint	277	4 517,25 €
Secrétaire général de rédaction	260	4 240,02 €
Premier Secrétaire de rédaction ou SR unique	225	3 706,03 €
Chef de service	215	3 541,32 €
Chef de service littéraire, chef de service sténo-rédacteurs, chef de service reporters-photo	200	3 294,25 €
Grand reporter ou rédacteur hautement qualifié, sous-chef de service, secrétaire de rédaction 2 <sup>e</sup> échelon, sténo-rédacteur hautement qualifié, reporter photographe 3 <sup>e</sup> échelon	184	3 060,94 €
Secrétaire de rédaction 1 <sup>er</sup> échelon, chroniqueur judiciaire, chef de rubrique	175	2 911,22 €
Reporter ou reporter dessinateur	170	2 828,04 €
Sténo-rédacteur confirmé, rédacteur spécialisé, reporter photographe 2 <sup>e</sup> échelon, rédacteur infographe 2 <sup>e</sup> échelon (1)	165	2 744,87 €
Secrétaire de rédaction adjoint reporter photographe 1 <sup>er</sup> échelon, rédacteur infographe	155	2 578,51 €
Rédacteur, Sténo-rédacteur après un an	149	2 478,70 €
Informateur extérieur (2), Sténo-rédacteur débutant	130	2 162,62 €
Rédacteur stagiaire		
Stagiaire diplômé d'une école agréée	130	2 162,62 €
Stagiaire 2 <sup>e</sup> année	120	1 996,27 €
Stagiaire 1 <sup>ère</sup> année (3)	110	1 829,91 €
Indemnité d'appareil photo		76,439 €
<p>(1) Le rédacteur infographe accède au 2<sup>ème</sup> échelon après 2 ans d'ancienneté (accord du 16 avril 1992).  (2) Le rédacteur-informateur à temps complet travaillant à l'extérieur de l'entreprise accède au coefficient 149 après 3 ans d'activité dans la même entreprise.  (3) Le stagiaire diplômé d'une école agréée par la profession est classé au coefficient 130 (accord du 8 décembre 1989).</p>		

## ***Presse quotidienne régionale***

### ***Accord du 4 mai 2010***

[Non étendu]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SPQR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

Syndicat national de la presse CFTC ;

SNJ ;

Syndicat des journalistes FO ;

Syndicat national des journalistes CFTC.

Il est convenu ce qui suit :

1 - Un palier salarial de 0,7% est pratiqué au 18 avril 2010 ;

2 - Une prime exceptionnelle de 200 euros bruts est payable fin juin 2010.

3 - La prochaine séance paritaire sera fixée en deuxième quinzaine de juin 2010.

### **Barème au 1<sup>er</sup> avril 2010**

Augmentation : 0,70 %  
Valeur du point : 16,63974 €

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	300	4 991,92 €
Rédacteur en chef adjoint	250	4 159,94 €
Secrétaire général de rédaction	220	3 660,74 €
Premier secrétaire de rédaction	190	3 161,55 €
Chef de service	180	2 995,15 €
Chef du service photo		
Chef de centre, agence ou rédaction détachée 3 <sup>e</sup> échelon		
Grand reporter	175	2 911,95 €
Chef de rubrique	160	2 662,36 €
Sous-chef de service		
Rédacteur politique		
Chef de centre, agence ou rédaction détachée 2 <sup>e</sup> échelon		
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon	155	2 579,16 €
Chef photographe		
Chef rédacteur traducteur		
Chef sténographe		
Chef de centre, agence ou rédaction détachée 1 <sup>er</sup> échelon	150	2 495,96 €
Secrétaire de rédaction ou d'édition 3 <sup>e</sup> échelon		
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon ou détaché 2 <sup>e</sup> échelon	145	2 412,76 €
Rédacteur traducteur 3 <sup>e</sup> échelon	140	2 329,56 €
Secrétaire de rédaction ou d'édition 2 <sup>e</sup> échelon	135	2 246,36 €
Rédacteur principal ou détaché 1 <sup>er</sup> échelon		
Reporter photographe C		
Rédacteur traducteur 2 <sup>e</sup> échelon		
Sténographe rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon		
Rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	130	2 163,17 €
Secrétaire de rédaction ou d'édition 1 <sup>er</sup> échelon	120	1 996,77 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon		
Rédacteur traducteur 1 <sup>er</sup> échelon		
Sténographe rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon		
Reporter photographe B		
Rédacteur (après un an de titularisation)	115	1 913,57 €
Rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 830,37 €
Reporter dessinateur	100	1 663,97 €
Sténographe rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon		
Reporter photographe A		
Rédacteur traducteur débutant		

Fonctions	Coef.	Salaires
Stagiaire du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	107	1 780,45 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	95	1 580,78 €

Les augmentations s'appliquent sur les salaires réels pratiqués.

\* Plus une prime de 200 € brut versée en juin 2010

## ***Recommandation patronale du 15 février 2011***

*[Nonétendue]*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*SPQR.*

*Le SPQR constate que la négociation salariale de branche 2011 s'est terminée sans qu'un accord ait pu être trouvé entre les délégations parties à cette négociation.*

*À défaut d'un accord de branche, le SPQR augmente de manière unilatérale les salaires minima imposés par les Conventions Collectives applicables, à hauteur de :*

*+ 0,5% au 1<sup>er</sup> mars 2011*

*+ 0,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2011*

*+ 0,5% au 1<sup>er</sup> octobre 2011*

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

## **Barème au 1<sup>er</sup> mars 2011**

Augmentation : 0,50 %

Valeur du point : 16,72294 euros

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	300	5 016,88 €
Rédacteur en chef adjoint	250	4 180,73 €
Secrétaire général de rédaction	220	3 679,05 €
Premier secrétaire de rédaction	190	3 177,36 €
Chef de service	180	3 010,13 €
Chef du service photo		
Chef de centre, agence ou rédaction détachée 3 <sup>e</sup> échelon		
Grand reporter	175	2 926,51 €
Chef de rubrique	160	2 675,67 €
Sous-chef de service		
Rédacteur politique		
Chef de centre, agence ou rédaction détachée 2 <sup>e</sup> échelon		
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon	155	2 592,06 €
Chef photographe		
Chef rédacteur traducteur		
Chef sténographe		
Chef de centre, agence ou rédaction détachée 1 <sup>er</sup> échelon	150	2 508,44 €
Secrétaire de rédaction ou d'édition 3 <sup>e</sup> échelon		

Fonctions	Coef.	Salaires
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon ou détaché 2 <sup>e</sup> échelon	145	2 424,83 €
Rédacteur traducteur 3 <sup>e</sup> échelon	140	2 341,21 €
Secrétaire de rédaction ou d'édition 2 <sup>e</sup> échelon	135	2 257,60 €
Rédacteur principal ou détaché 1 <sup>er</sup> échelon		
Reporter photographe C		
Rédacteur traducteur 2 <sup>e</sup> échelon		
Sténographe rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon		
Rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	130	2 173,98 €
Secrétaire de rédaction ou d'édition 1 <sup>er</sup> échelon	120	2 006,75 €
Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon		
Rédacteur traducteur 1 <sup>er</sup> échelon		
Sténographe rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon		
Reporter photographe B		
Rédacteur (après un an de titularisation)	115	1 923,14 €
Rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 839,52 €
Reporter dessinateur	100	1 672,29 €
Sténographe rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon		
Reporter photographe A		
Rédacteur traducteur débutant		
Stagiaire du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	107	1 789,35 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	95	1 588,68 €

### Barème au 1<sup>er</sup> juillet 2011

- Augmentation de 0,5 %
- Valeur du point 16,80655 €

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	300	5 041,97 €
Rédacteur en chef adjoint	250	4 201,64 €
Secrétaire général de rédaction	220	3 697,44 €
Premier secrétaire de rédaction	190	3 193,24 €
Chef de service Chef du service photo Chef de centre, agence ou rédaction détachée 3 <sup>e</sup> échelon	180	3 025,18 €
Grand reporter	175	2 941,15 €
Chef de rubrique Sous-chef de service Rédacteur politique Chef de centre, agence ou rédaction détachée 2 <sup>e</sup> échelon	160	2 689,05 €
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon Chef photographe Chef rédacteur traducteur Chef sténographe	155	2 605,02 €

Fonctions	Coef.	Salaires
Chef de centre, agence ou rédaction détachée 1 <sup>er</sup> échelon Secrétaire de rédaction ou d'édition 3 <sup>e</sup> échelon	150	2 520,98 €
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon ou détaché 2 <sup>e</sup> échelon	145	2 436,95 €
Rédacteur traducteur 3 <sup>e</sup> échelon	140	2 352,92 €
Secrétaire de rédaction ou d'édition 2 <sup>e</sup> échelon Rédacteur principal ou détaché 1 <sup>er</sup> échelon Reporter photographe C Rédacteur traducteur 2 <sup>e</sup> échelon Sténographe rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	135	2 268,88 €
Rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	130	2 184,85 €
Secrétaire de rédaction ou d'édition 1 <sup>er</sup> échelon Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon Rédacteur traducteur 1 <sup>er</sup> échelon Sténographe rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon Reporter photographe B	120	2 016,79 €
Rédacteur (après un an de titularisation)	115	1 932,75 €
Rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 848,72 €
Reporter dessinateur Sténographe rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon Reporter photographe A Rédacteur traducteur débutant	100	1 680,66 €
Stagiaire du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	107	1 798,30 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	95	1 596,62 €

## Barème au 1<sup>er</sup> octobre 2011

augmentation de 0,50 %

Valeur du point 16,89058 €

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	300	5 067,18 €
Rédacteur en chef adjoint	250	4 222,65 €
Secrétaire général de rédaction	220	3 715,93 €
Premier secrétaire de rédaction	190	3 209,21 €
Chef de service Chef du service photo Chef de centre, agence ou rédaction détachée 3 <sup>e</sup> échelon	180	3 040,31 €
Grand reporter	175	2 955,85 €
Chef de rubrique Sous-chef de service Rédacteur politique Chef de centre, agence ou rédaction détachée 2 <sup>e</sup> échelon	160	2 702,49 €
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon Chef photographe Chef rédacteur traducteur Chef sténographe	155	2 618,04 €
Chef de centre, agence ou rédaction détachée 1 <sup>er</sup> échelon Secrétaire de rédaction ou d'édition 3 <sup>e</sup> échelon	150	2 533,59 €
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon ou détaché 2 <sup>e</sup> échelon	145	2 449,13 €
Rédacteur traducteur 3 <sup>e</sup> échelon	140	2 364,68 €

Fonctions	Coef.	Salaires
Secrétaire de rédaction ou d'édition 2 <sup>e</sup> échelon Rédacteur principal ou détaché 1 <sup>er</sup> échelon Reporter photographe C Rédacteur traducteur 2 <sup>e</sup> échelon Sténographe rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	135	2 280,23 €
Rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	130	2 195,78 €
Secrétaire de rédaction ou d'édition 1 <sup>er</sup> échelon Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon Rédacteur traducteur 1 <sup>er</sup> échelon Sténographe rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon Reporter photographe B	120	2 026,87 €
Rédacteur (après un an de titularisation)	115	1 942,42 €
Rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 857,96 €
Reporter dessinateur Sténographe rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon Reporter photographe A Rédacteur traducteur débutant	100	1 689,06 €
Stagiaire du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	107	1 807,29 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	95	1 604,61 €

### Barème au 1<sup>er</sup> mars 2012

- Augmentation de 0,3 %
- Valeur du point 16,94126 €

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	300	582,38 €
Rédacteur en chef adjoint	250	4 235,31 €
Secrétaire général de rédaction	220	3 727,08 €
Chef de service Chef du service photo Chef de centre, agence ou rédaction détachée 3 <sup>e</sup> échelon	180	3 049,43 €
Grand reporter	175	2 964,72 €
Chef de rubrique Sous-chef de service Rédacteur politique Chef de centre, agence ou rédaction détachée 2 <sup>e</sup> échelon	160	2 710,60 €
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon Chef photographe Chef rédacteur traducteur Chef sténographe	155	2 625,90 €
Chef de centre, agence ou rédaction détachée 1 <sup>er</sup> échelon Secrétaire de rédaction ou d'édition 3 <sup>e</sup> échelon	150	2 541,19 €
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon ou détaché 2 <sup>e</sup> échelon	145	2 456,48 €
Rédacteur traducteur 3 <sup>e</sup> échelon	140	2 371,78 €
Secrétaire de rédaction ou d'édition 2 <sup>e</sup> échelon Rédacteur principal ou détaché 1 <sup>er</sup> échelon Reporter photographe C Rédacteur traducteur 2 <sup>e</sup> échelon Sténographe rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	135	2 287,07 €
Rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	130	2 202,36 €

Fonctions	Coef.	Salaires
Secrétaire de rédaction ou d'édition 1 <sup>er</sup> échelon Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon		
Rédacteur traducteur 1 <sup>er</sup> échelon	120	2 032,95 €
Sténographe rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon		
Reporter photographe B		
Rédacteur (après un an de titularisation)	115	1 948,24 €
Rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 863,54 €
Reporter dessinateur Sténographe rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon Reporter photographe A Rédacteur traducteur débutant	100	1 694,13 €
Stagiaire du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	107	1 812,71 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	95	1 609,42 €

## Barème au 1<sup>er</sup> juillet 2012

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNJ.

- Augmentation de 0,4 %
- Valeur du point 17,00902 €

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	300	5 102,71 €
Rédacteur en chef adjoint	250	4 252,26 €
Secrétaire général de rédaction	220	3 741,98 €
Premier secrétaire de rédaction	190	3 231,71 €
Chef de service Chef du service photo Chef de centre, agence ou rédaction détachée 3 <sup>e</sup> échelon	180	3 061,62 €
Grand reporter	175	2 976,58 €
Chef de rubrique Sous-chef de service Rédacteur politique Chef de centre, agence ou rédaction détachée 2 <sup>e</sup> échelon	160	2 721,44 €
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon Chef photographe Chef rédacteur traducteur Chef sténographe	155	2 636,40 €
Chef de centre, agence ou rédaction détachée 1 <sup>er</sup> échelon Secrétaire de rédaction ou d'édition 3 <sup>e</sup> échelon	150	2 551,35 €
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon ou détaché 2 <sup>e</sup> échelon	145	2 466,31 €
Rédacteur traducteur 3 <sup>e</sup> échelon	140	2 381,26 €



Fonctions	Coef.	Salaires
Secrétaire de rédaction ou d'édition 2 <sup>e</sup> échelon Rédacteur principal ou détaché 1 <sup>er</sup> échelon Reporter photographe C Rédacteur traducteur 2 <sup>e</sup> échelon Sténographe rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	135	2 296,22 €
Rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	130	2 211,17 €
Secrétaire de rédaction ou d'édition 1 <sup>er</sup> échelon Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon Rédacteur traducteur 1 <sup>er</sup> échelon Sténographe rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon Reporter photographe B	120	2 041,08 €
Rédacteur (après un an de titularisation)	115	1 956,04 €
Rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 870,99 €
Reporter dessinateur Sténographe rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon Reporter photographe A Rédacteur traducteur débutant	100	1 700,90 €
Stagiaire du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	107	1 819,97 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	95	1 615,86 €

## Barème au 1<sup>er</sup> novembre 2012

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNJ.

- Augmentation de 0,3 %
- Valeur du point 17,06005 €

Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	300	5 118,02 €
Rédacteur en chef adjoint	250	4 265,01 €
Secrétaire général de rédaction	220	3 753,21 €
Premier secrétaire de rédaction	190	3 241,41 €
Chef de service Chef du service photo Chef de centre, agence ou rédaction détachée 3 <sup>e</sup> échelon	180	3 070,81 €
Grand reporter	175	2 985,51 €
Chef de rubrique Sous-chef de service Rédacteur politique Chef de centre, agence ou rédaction détachée 2 <sup>e</sup> échelon	160	2 729,61 €
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon Chef photographe Chef rédacteur traducteur Chef sténographe	155	2 644,31 €
Chef de centre, agence ou rédaction détachée 1 <sup>er</sup> échelon Secrétaire de rédaction ou d'édition 3 <sup>e</sup> échelon	150	2 559,01 €
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon ou détaché 2 <sup>e</sup> échelon	145	2 473,71 €
Rédacteur traducteur 3 <sup>e</sup> échelon	140	2 388,41 €

Fonctions	Coef.	Salaires
Secrétaire de rédaction ou d'édition 2 <sup>e</sup> échelon Rédacteur principal ou détaché 1 <sup>er</sup> échelon Reporter photographe C Rédacteur traducteur 2 <sup>e</sup> échelon Sténographe rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	135	2 303,11 €
Rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	130	2 217,81 €
Secrétaire de rédaction ou d'édition 1 <sup>er</sup> échelon Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon Rédacteur traducteur 1 <sup>er</sup> échelon Sténographe rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon Reporter photographe B	120	2 047,21 €
Rédacteur (après un an de titularisation)	115	1 961,91 €
Rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 876,61 €
Reporter dessinateur Sténographe rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon Reporter photographe A Rédacteur traducteur débutant	100	1 706,01 €
Stagiaire du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	107	1 825,43 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	95	1 620,70 €

## **Recommandation du SPQR du 23 octobre 2017**

[Nonétendue]

Le SPQR et les organisations syndicales représentatives de salariés se sont réunis le 18 octobre 2017 dans le cadre de la négociation annuelle des salaires de la branche.

Le SPQR a fait conformément aux dispositions légales une proposition d'augmentation, applicable au 1<sup>er</sup> novembre 2017, des salaires minima des catégories journalistes, encadrement, employés et ouvriers des entreprises de presse quotidienne régionale.

Le SPQR constate que la réunion n'a pas permis de trouver un accord entre les délégations parties à la négociation. À défaut d'accord, le SPQR augmente de manière unilatérale les barèmes des salaires minima des catégories journalistes, encadrement, employés et ouvriers des entreprises de presse quotidienne régionale à hauteur de 0,4% à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2017.

Le SPQR rappelle que conformément à la réglementation, cette augmentation des barèmes n'a pas vocation à s'appliquer aux salaires réels. Les salaires réels relèvent de la négociation entre les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise, sous réserve du respect de ces minima.

### **Barème au 1<sup>er</sup> novembre 2017**

	augmentation de Valeur du point	0,40% 17,12829 €
Fonctions	Coef.	Salaires
Rédacteur en chef	300	5 138,49 €
Rédacteur en chef adjoint	250	4 282,07 €
Secrétaire général de rédaction	220	3 768,22 €
Premier secrétaire de rédaction	190	3 254,37 €
Chef de service Chef du service photo Chef de centre, agence ou rédaction détachée 3 <sup>e</sup> échelon	180	3 083,09 €
Grand reporter	175	2 997,45 €

	augmentation de Valeur du point	0,40% 17,12829 €
Fonctions	Coef.	Salaires
Chef de rubrique Sous-chef de service Rédacteur politique Chef de centre, agence ou rédaction détachée 2 <sup>e</sup> échelon	160	2 740,53 €
Reporter 2 <sup>e</sup> échelon Chef photographe Chef rédacteur traducteur Chef sténographe	155	2 654,88 €
Chef de centre, agence ou rédaction détachée 1 <sup>er</sup> échelon Secrétaire de rédaction ou d'édition 3 <sup>e</sup> échelon	150	2 569,24 €
Reporter 1 <sup>er</sup> échelon ou détaché 2 <sup>e</sup> échelon	145	2 483,60 €
Rédacteur traducteur 3 <sup>e</sup> échelon	140	2 397,96 €
Secrétaire de rédaction ou d'édition 2 <sup>e</sup> échelon Rédacteur principal ou détaché 1 <sup>er</sup> échelon Reporter photographe C Rédacteur traducteur 2 <sup>e</sup> échelon Sténographe rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	135	2 312,32 €
Rédacteur 3 <sup>e</sup> échelon	130	2 226,68 €
Secrétaire de rédaction ou d'édition 1 <sup>er</sup> échelon Rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon Rédacteur traducteur 1 <sup>er</sup> échelon Sténographe rédacteur 2 <sup>e</sup> échelon Reporter photographe B	120	2 055,39 €
Rédacteur (après un an de titularisation)	115	1 969,75 €
Rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon	110	1 884,11 €
Reporter dessinateur Sténographe rédacteur 1 <sup>er</sup> échelon Reporter photographe A Rédacteur traducteur débutant	100	1 712,83 €
Stagiaire du 13 <sup>e</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	107	1 832,73 €
Stagiaire du 1 <sup>er</sup> au 12 <sup>e</sup> mois	95	1 627,19 €

## Entreprises de presse indépendantes membres du SPIIL

### Classification et salaires des journalistes permanents et pigistes

#### Accord du 13 mars 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2025]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPIIL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

SNJ.

#### Préambule

Le Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne (Spiil) et les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels sont entrés en négociation en février 2023 pour concevoir une grille de qualifications

---

et la valorisation des barèmes minima garantis des journalistes professionnels de la presse indépendante d'information employés par les éditeurs membres du Spiil.

Nos objectifs

- Définir une grille de barèmes minima adaptée aux éditeurs membres du Spiil.
- Encourager des progressions de carrière ne passant pas nécessairement par des fonctions hiérarchiques.
- Valoriser l'approfondissement des compétences.
- Garantir une simplicité et une clarté pour les éditeurs et les salariés.
- Valoriser l'acquisition de compétences additionnelles de plus en plus nécessaires dans les rédactions en raison de l'adoption des outils numériques, de la multiplicité des formats proposés au public et de l'éclatement des modes de diffusion.

## **Chapitre 1 - Dispositions générales**

### **Article 1 Champ d'application**

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

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

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

### **Article 2 Période transitoire**

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

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

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

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

## **Chapitre 2 - Dispositions relatives aux journalistes permanents**

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

### **Article 4 Principes de la grille**

#### **4.1 Paramètres de la grille**

La grille fonctionne selon différents paramètres :

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

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

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

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

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

---

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

#### **4.2** **Évolution professionnelle**

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

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

#### **4.3** **Conciliation**

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

#### **Article 5** **Salaires minima conventionnels**

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

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

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

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

#### **Article 6** **Primes d'ancienneté**

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

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

#### **Chapitre 3 - Dispositions relatives aux journalistes rémunérés à la pige**

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

#### **Article 8** **Principes des collaborations entre les journalistes rémunérés à la pige et les entreprises de presse indépendantes**

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

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

Le Spiil s'engage à passer le barème minimum de rémunération du feuillet de pige de 55 à au moins 57 euros au 1<sup>er</sup> avril 2027.

---

## **Article 9**

### **Rémunération des journalistes rémunérés à la pige dans les entreprises de presse indépendantes**

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

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

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

## **Article 10**

### **Prise en charge du matériel utilisé par les journalistes rémunérés à la pige**

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

## **Article 12**

### **Mesure transitoire pour les journalistes rémunérés à la pige**

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

## **Chapitre 4 - Dispositions finales**

## **Article 13**

### **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2025.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

## **Article 14**

### **Suivi de l'accord**

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

- Au moins une fois par an, sur les salaires des journalistes permanents et des journalistes pigistes. En vertu des articles L. 2241-17 et L. 2241-8 du Code du travail, les négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- Au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser la classification. En vertu des articles L. 2241-17 et L. 2241-8 du Code du travail, ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 15**

### **Conditions de dénonciation et de révision de l'accord**

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

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

## **Annexes**

- Annexe 1 - Classification des compétences socles
- Annexe 2 - Définition des compétences socles
- Annexe 3 - Définition des groupes de qualifications et des salaires mensuels bruts minimums garantis
- Annexe 4 - Barème de rémunération pour les journalistes rémunérés à la pige

## Annexe 1 - Classification des compétences socles

Niveau	Compétences socles correspondantes	Coefficients	Salaire minimal
Groupe 1 Journaliste stagiaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Journaliste stagiaire</li> </ul>	97	1 821 €
Groupe 2 Journaliste qualifié.e	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédacteur qualifié / rédactrice qualifiée</li> <li>• JRI qualifié.e</li> <li>• Datajournaliste qualifié.e</li> <li>• Photojournaliste qualifié.e</li> <li>• Journaliste-présentateur / organisateur d'émissions qualifié</li> <li>• Éditeur/éditrice qualifié.e</li> <li>• Secrétaire de rédaction</li> <li>• Infographiste qualifié.e</li> <li>• Maquettiste qualifié.e</li> <li>• Iconographe</li> </ul>	100	1 877 €
Groupe 3 Journaliste confirmé.e ou multi-compétent.e ou encadrant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédacteur/rédactrice confirmé.e</li> <li>• JRI confirmé.e</li> <li>• Datajournaliste confirmé.e</li> <li>• Photojournaliste confirmé.e</li> <li>• Journaliste-présentateur / organisateur d'émissions confirmé</li> <li>• Éditeur/éditrice confirmé.e</li> <li>• Secrétaire de rédaction confirmé.e</li> <li>• Infographiste confirmé.e</li> <li>• Maquettiste confirmé.e</li> <li>• Chef.fe d'édition adjoint.e</li> <li>• Chef.fe d'édition</li> <li>• Responsable de rubrique</li> <li>• Rédacteur en chef adjoint.e</li> <li>• Chef.fe de service</li> <li>• Journaliste encadrant une équipe d'au moins 5 personnes</li> </ul>	110	2 065 €
Groupe 4 Journaliste expert.e ou encadrant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grand reporter</li> <li>• Rédacteur/rédactrice expert.e</li> <li>• JRI expert.e</li> <li>• Datajournaliste expert.e</li> <li>• Directeur/directrice artistique</li> <li>• Photojournaliste expert.e</li> <li>• Journaliste-présentateur / organisateur d'émissions expert</li> <li>• Chef.fe de service</li> <li>• Secrétaire général.e de rédaction</li> <li>• Rédacteur / rédactrice en chef</li> </ul>	120	2 252 €
Groupe 5 Directeur/directrice de la rédaction ou Rédacteur / rédactrice en chef (concerne uniquement les entreprises de presse de plus de 10 ETP journalistes)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédacteur / rédactrice en chef</li> <li>• Directeur/directrice de la rédaction d'une entreprise de presse de plus de 10 ETP journalistes</li> </ul>	130	2 440 €

## Annexe 2 - Définition des compétences socles

Rédacteur.trice / reporter	Choisit, collecte, vérifie et met en forme des informations sous différents formats et selon différentes techniques journalistiques (enquêtes, interviews, reportages, etc.). Dans certaines rédactions, la compétence de rédacteur peut intégrer des tâches d'édition (titrailler, légende de photo, etc.), des tâches de recueil de l'information sous forme multimédia (photo, vidéo, audio) ou encore des tâches de publication sur des plateformes tierces telles que des réseaux sociaux.
Journaliste reporter d'images	Choisit, collecte, vérifie et met en forme des informations selon différentes techniques journalistiques (enquêtes, interviews, reportages, etc.) en vue d'une diffusion audiovisuelle ; organise les interviews ; assure les prises de vues et de son ; peut réaliser le montage audio ou vidéo.

<i>Datajournaliste ou infographiste</i>	<i>Choisit, identifie, collecte, vérifie et analyse des données à des fins journalistiques ; les met en forme en vue de les représenter dans des formats graphiques ; mène un travail d'enquête. Conçoit et crée des graphiques, des cartes, des représentations graphiques permettant de présenter des informations.</i>
<i>Photojournaliste</i>	<i>Assure la couverture photographique des événements d'actualité et l'illustration des informations destinées à être publiées par l'éditeur de presse ; rédige les légendes qui les accompagnent ; remplit les métadonnées permettant l'archivage des photos. Dans certaines rédactions, la compétence de photojournaliste peut intégrer des tâches de recueil de l'information sous forme multimédia (vidéo, audio) et de montage. Il peut être amené à publier sur des plateformes tierces telles que des réseaux sociaux. Ses fonctions peuvent être élargies à l'iconographie et la participation à la politique de l'illustration du média.</i>
<i>Grand reporter</i>	<i>Reporter expérimenté, il choisit, collecte, vérifie et met en forme des informations selon différentes techniques journalistiques (enquêtes, interviews, reportages, etc.) et sous différents formats. Ayant une connaissance experte des sujets traités par le média, il est capable de couvrir tous types d'événements. Dans certaines rédactions, la compétence de grand reporter peut intégrer des tâches d'édition (titraille, légende de photo, etc.), des tâches de recueil de l'information sous forme multimédia (photo, vidéo, audio) ou encore des tâches de publication sur des plateformes tierces telles que des réseaux sociaux.</i>
<i>Présentateur.trice - organisateur d'émissions</i>	<i>Choisit, collecte, vérifie et met en forme des informations de manière journalistique sous une forme audiovisuelle ou audio, peut mener des interviews ou des débats, peut présenter des émissions audiovisuelles et podcasts.</i>
<i>Iconographe</i>	<i>Recherche et sélectionne des contenus visuels éditoriaux pour publication. Réalise la post-production (métadonnées, etc.) permettant la publication et l'archivage de ces données dans le respect du droit d'auteur.</i>
<i>Maquettiste</i>	<i>Conçoit la mise en page des articles et les photos, le cas échéant d'autres éléments multimédias, qui sont mis en ligne et/ou imprimés. Il a en charge la mise en valeur des contenus éditoriaux dans le respect de la charte graphique du média.</i>
<i>Secrétaire de rédaction / éditeur.trice / correcteur.trice</i>	<i>Assure la relecture, la correction, les enrichissements (titraille, légendes, liens hypertextes, intégration de posts, cartes, infographies...), l'harmonisation typographique, la mise en forme dans le respect des chartes graphique et éditoriale, l'édition, la mise en page ou mise en ligne des contenus éditoriaux avant publication.</i>
<i>Responsable de rubrique</i>	<i>Choisit, collecte, vérifie et met en forme des informations sous différents formats et selon différentes techniques (enquêtes, interviews, reportages, etc.) pour une rubrique déterminée. Exerce la responsabilité de la couverture éditoriale de ce domaine d'activité. Peut être amené à encadrer d'autres journalistes ou contributeurs dans le cadre de cette rubrique.</i>
<i>Rédacteur.trice en chef</i>	<i>Est responsable, en lien avec la direction de la publication, de la conception et la production des informations, de l'organisation, de la coordination et de l'animation de la rédaction. Le rédacteur en chef peut contribuer, en lien avec la direction, à l'élaboration de la stratégie et de la ligne éditoriale du média. Il peut être amené à assurer la relecture et la validation des contenus éditoriaux avant publication. Il définit ou est le garant de la ligne éditoriale. Il a en charge la responsabilité de la relation avec les lecteurs / auditeurs / internautes. Il a autorité sur l'ensemble des équipes éditoriales.</i>
<i>Directeur.trice de la rédaction</i>	<i>Est responsable de l'ensemble des aspects rédactionnels d'une publication, incluant le management des équipes rédactionnelles. Le directeur de la rédaction est le garant de la ligne éditoriale du média et il peut contribuer à l'élaboration de la ligne éditoriale du média. Il met en œuvre le volet éditorial de la stratégie de développement du média et est responsable de la relation avec l'audience.</i>

*Annexe 3 : définition des groupes de qualifications et des salaires mensuels bruts minimums garantis*

*La valeur du point est de 18,58 euros.*



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

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

Type de pige	Journaliste rémunéré à la pige qualifié / piges occasionnelles
Feuillet (1500 signes, espaces compris), à partir du 6 <sup>e</sup> feuillet, dégrèvement de 20 % par feuillet supplémentaire (jusqu'au 31 décembre 2027)	55 € / 57 € à partir du 1 <sup>er</sup> avril 2027

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

## Radiodiffusion

(radios privées)

### Salaires mensuels minima Accord du 11 juillet 2012

[Étendu par arr. 5 nov. 2012, JO 10 nov.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

---

FFRC ;  
SNRC ;  
SNRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;  
SNRT-CGT ;  
F3C CFDT.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la Convention Collective de la Radiodiffusion (N° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

### **Article 1**

#### **Rappel des valeurs de points en vigueur depuis janvier 2012**

Il est rappelé que l'accord du 12 juillet 2011 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension (arrêté du 30 novembre 2011 paru au Journal Officiel le 6 décembre 2011), par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

- jusqu'à l'indice 120, une Valeur de Point A de 11,43 € ;
- pour chaque point supplémentaire à partir de 121, une Valeur de Point B de 9,76 €.

### **Article 2**

#### **Négociation sur les salaires 2012**

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2012.

Au cours de leurs négociations en Commission Mixte Paritaire réunie les 23 mars, 27 avril, 1<sup>er</sup> juin et 11 juillet 2012, les partenaires sociaux ont en particulier examiné la situation des salaires d'entrée de la grille, et ont débattu des mesures à prendre pour que les salaires d'entrée de grille soient égaux ou supérieurs au SMIC.

À l'issue de ces négociations, les partenaires sociaux ont convenu des dispositions contenues dans le présent accord.

#### **2.a/**

##### **Revalorisation des valeurs de points**

Les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre le mouvement de revalorisation des plus bas salaires engagé en 2011, en portant l'essentiel de l'augmentation des salaires 2012 sur le point A.

En vertu de quoi le point A sera augmenté de 2 %, et le point B sera augmenté de 0,7 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche. Ainsi :

- a)** Jusqu'à l'indice 120, chaque point d'indice prendra la valeur de 11,66 € ; cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point A.
- b)** chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 9,83 € cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point B.

Les Valeurs de Points A et B définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministre du travail, des relations sociales, de la solidarité et de la ville.

#### **2.b/**

##### **Mesures spécifiques aux échelons 120 à 122**

Les salariés classés aux échelons 120 à 122 bénéficient des mesures spécifiques suivantes :

- échelon 120 : application d'un complément de salaire minimum correspondant à la valeur de 3 points B,
- échelon 121 : application d'un complément de salaire minimum correspondant à la valeur de 2 points B,
- échelon 122 : application d'un complément de salaire minimum correspondant à la valeur de 1 point B,

Pour la simplicité d'application, ce complément pourra être traité dans le bulletin de salaire comme les points à la valeur desquelles ils correspondent.

---

### **Article 3**

#### **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$SC = (Y * \text{Valeur de Point A}) + (Z * \text{Valeur de Point B})$

La somme  $Y + Z$  est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

Y et Z se déterminent comme suit :

— Si Indice du salarié compris entre 120 et 123 inclus, alors  $Y = 120$  et  $Z = 3$

— Si Indice du salarié  $\geq 124$ , alors  $Y = 120$  et  $Z = \text{Indice du salarié} - 120$

Ce mode de calcul s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du SMIC légal en vigueur.

### **Article 4**

#### **Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les partenaires sociaux ont poursuivi la négociation à la suite de l'observation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au vu du rapport de branche établi sur les conditions d'emploi au cours de l'année 2010, rapport communiqué aux partenaires sociaux lors de la CMP du 27 avril 2012.

Cette observation montre des écarts de rémunération existants mais relativement limités eu égard à ce qui est constaté dans d'autres branches ou dans la population salariée prise dans son ensemble.

Les partenaires sociaux de la branche ne se contentent pas de ce constat et s'engagent sur la réduction de ces écarts de rémunération, en vue de leur suppression, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à améliorer l'observation de ces écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à l'occasion de leur prochain rapport de branche. À ce titre, ils se rapprocheront préalablement à la réalisation des questionnaires de ce prochain rapport de branche pour améliorer la collecte d'informations sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et sur leurs causes.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activités ou dans les deux mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activités devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolutions de poste et de carrière, et à optimiser l'application des dispositions du Code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

Les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières que le rapport de branche montre comme étant déséquilibrées selon ce critère. En particulier, la filière technique et informatique est très peu féminisée : à compétences égales, les entreprises devraient donner la préférence au recrutement lorsque se présentent des candidates susceptibles de pourvoir les postes. Dans la filière administrative, très féminisée, une attention particulière doit être portée par les entreprises au recrutement ou à la promotion de femmes aux postes d'encadrement qui sont en majorité pourvus par des hommes, facteur qui contribue au maintien ou l'instauration d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à des différences de carrière ayant des impacts durables sur la rémunération et la retraite.

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre la négociation, notamment pour rechercher les moyens de nature à favoriser le respect des dispositions du Code du Travail relatives à l'application de la moyenne des augmentations individuelles de salaire dans les PME et TPE où ces dispositions sont parfois ignorées ou délicates d'application pratique en raison de l'absence ou de l'insuffisance de références eu égard à de la faiblesse de l'effectif salarié dans l'entreprise.

### **Article 6**

#### **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'Association Patronale de la Radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

## Barème au 1<sup>er</sup> décembre 2012

(Source SNJ)

Valeur du point :

- jusqu'à l'indice 120 (A) : 11,66 euros
- à partir de l'indice 121 (B) : 9,83 euros

Rédacteur en chef		Points	Salaires
4 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	250	2 677,24 €
	radio type 2	230	2 480,63 €
	radio type 1	220	2 382,32 €
3 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	235	2 529,78 €
	radio type 2	220	2 382,32 €
	radio type 1	210	2 284,01 €
2 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	225	2 431,47 €
	radio type 2	210	2 284,01 €
	radio type 1	200	2 185,71 €
1 <sup>er</sup> échelon	radio type 3	215	2 333,17 €
	radio type 2	195	2 136,55 €
	radio type 1	185	2 038,25 €
Coordinateur de la rédaction		Points	Salaires
4 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	205	2 234,86 €
	radio type 2	195	2 136,55 €
	radio type 1	185	2 038,25 €
3 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	200	2 185,71 €
	radio type 2	190	2 087,40 €
	radio type 1	180	1 989,09 €
2 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	195	2 136,55 €
	radio type 2	185	2 038,25 €
	radio type 1	175	1 939,94 €
1 <sup>er</sup> échelon	radio type 3	189	2 077,57 €
	radio type 2	179	1 979,26 €
	radio type 1	169	1 880,96 €
Reporter-rédacteur-présentateur		Points	Salaires
4 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	180	1 989,09 €
	radio type 2	170	1 890,79 €
	radio type 1	160	1 792,48 €
3 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	170	1 890,79 €
	radio type 2	160	1 792,48 €
	radio type 1	150	1 694,17 €

<i>2<sup>ème</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	<i>165</i>	<i>1 841,63 €</i>
	<i>radio type 2</i>	<i>147</i>	<i>1 664,68 €</i>
	<i>radio type 1</i>	<i>137</i>	<i>1 566,38 €</i>
<i>1<sup>er</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	<i>160</i>	<i>1 792,48 €</i>
	<i>radio type 2</i>	<i>141</i>	<i>1 605,70 €</i>
	<i>radio type 1</i>	<i>131</i>	<i>1 507,39 €</i>
<b>Journaliste stagiaire</b>		<b>Points</b>	<b>Salaires</b>
<i>Diplômé ou 2<sup>ème</sup> année</i>	<i>radio type 3</i>	<i>137</i>	<i>1 566,38 €</i>
	<i>radio types 1 et 2</i>	<i>127</i>	<i>1 468,07 €</i>
<i>Non diplômé - 1<sup>ère</sup> année avec expérience antenne radio</i>	<i>radio type 3</i>	<i>133</i>	<i>1 527,05 €</i>
	<i>radio types 1 et 2</i>	<i>123</i>	<i>1 428,75 €</i>
<i>Non diplômé - 1<sup>ère</sup> année</i>		<i>120</i>	<i>1 428,75 €</i>
<b>Expression bilingue à l'antenne</b>		<b>(5 points B)</b>	<b>49,15 €</b>

## Les échelons

*4<sup>ème</sup> échelon : à l'initiative de l'employeur*

*3<sup>ème</sup> échelon : après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte)*

*2<sup>ème</sup> échelon : entre plus de 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte)*

*1<sup>er</sup> échelon : jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte)*

## Les types de radio

*Type 1 : Les services indépendants de proximité (catégorie CSA : A et B)*

*Type 2 : Les services décrochant sur un réseau national (catégorie CSA : D et E).*

*Les services réalisant le programme, la promotion, la commercialisation de proximité d'un ou plusieurs réseaux nationaux, ceci concernant les services autorisés en catégorie C, sauf ceux qui assurent la tête d'un réseau national dont la population desservie en mode de diffusion hertzienne terrestre est supérieure à 30 millions d'habitants.*

*Type 3 : Les services nationaux. Les services assurant la tête d'un réseau national de radio, dès lors que la population desservie en diffusion hertzienne terrestre dépasse 30 millions d'habitants, quelque que soit leur catégorie CSA.*

<i>Piges (point A) - au 1<sup>er</sup> décembre 2012</i>			
<i>Journée de présentation ou reportages (amplitude= ou &gt; à 6 h)</i>	<i>radio type 3</i>	<i>12 points</i>	<i>139,93 €</i>
	<i>radio types 1 et 2</i>	<i>10 points</i>	<i>116,60 €</i>
<i>Vacation de présentation ou reportage (amplitude &lt; à 6 h.)</i>	<i>radio type 3</i>	<i>8 points</i>	<i>93,28 €</i>
	<i>radio types 1 et 2</i>	<i>6 points</i>	<i>69,96 €</i>
<i>Document sonore (commandé ou accepté, diffusé ou non)</i>	<i>radio type 3</i>	<i>5 points</i>	<i>58,30 €</i>
	<i>radio types 1 et 2</i>	<i>3 points</i>	<i>34,98 €</i>

## Rappel dispositions convention collective

*Les rémunérations minima sont majorées :*

*\* du 13<sup>ème</sup> mois (article 25)*

*\* des primes d'ancienneté, suivant l'ancienneté en qualité de journaliste professionnel dans l'entreprise et dans la profession (article 23), qui se cumulent le cas échéant avec l'effet des échelons.*

---

*\* pour les piges : les congés payés et le 13<sup>ème</sup> mois peuvent être payés par l'employeur à l'occasion de chaque pige, ou chaque mois. Ces éléments doivent apparaître sur le bulletin de salaire.*

## **Accord du 4 juillet 2013**

[Étendu par arr. 30 sept. 2013, JO 25 oct.]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;  
CNRA ;  
FFRC ;  
SNRC ;  
SNRL.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;  
F3C CFDT.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la Convention Collective de la Radiodiffusion (N° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

### **Article 1**

#### **Rappel des valeurs de points en vigueur depuis décembre 2012**

Il est rappelé que l'accord du 11 juillet 2012 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension (arrêté du 5 novembre 2012 paru au Journal Officiel le 10 novembre 2012), par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2012 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une Valeur de Point A de 11,66 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une Valeur de Point B de 9,83 €.

### **Article 2**

#### **Négociation sur les salaires 2012**

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2013.

Les partenaires sociaux ont conduit ces négociations en Commission Mixte Paritaire réunies les 18 avril et 4 juin 2013.

À l'issue de ces négociations, les partenaires sociaux ont convenu des dispositions contenues dans le présent accord.

#### **2.a/**

#### **Revalorisation des valeurs de points**

Les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre le mouvement de revalorisation des plus bas salaires engagé depuis 2011, en portant intégralement l'augmentation des salaires 2013 sur le point A.

En vertu de quoi le point A sera augmenté de 2,3 %.

Le point B demeure inchangé.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

**a)** Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 11,93 € ; cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point A.

**b)** chaque point supplémentaire à partir de 121 conserve la valeur de 9,83 € cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point B.

La nouvelle Valeur de Point A définie ci-dessus s'appliquera sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté

---

d'extension du présent accord par le Ministre du travail, des relations sociales, de la solidarité et de la ville.

## **2.b/**

### **Suppression des «mesures spécifiques aux échelons 120 à 122»**

Des mesures spécifiques avaient été instaurées par l'accord du 11 juillet 2012 pour les salariés classés aux échelons 120 à 122, correspondant à un complément de salaire minimum compris entre la valeur de 1, 2 ou 3 points B.

Dans l'intention des partenaires sociaux, ces mesures spécifiques visaient à traiter de manière transitoire les niveaux d'entrée de la grille rattrapés par le SMIC, sans qu'elles soient pérennes en raison de leur effet d'écrasement du bas de la grille.

Ces mesures spécifiques sont supprimées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Toutefois, la suppression de cette mesure spécifique ne peut être la cause d'une diminution du salaire brut réel de tout salarié ayant bénéficié de celles-ci.

## **Article 3**

### **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 * \text{Valeur de Point A}) + (Z * \text{Valeur de Point B})$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

— Si Indice du salarié est de 120, alors  $Z=0$

— Si Indice du salarié  $\geq 121$ , alors  $Z = \text{Indice du salarié} - 120$

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du SMIC légal en vigueur.

## **Article 4**

### **Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les partenaires sociaux ont poursuivi l'observation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, tels que constatés dans le dernier rapport de branche établi sur les conditions d'emploi au cours de l'année 2010, rapport communiqué qui a été communiqué aux partenaires sociaux lors de la CMP du 27 avril 2012.

Cette observation montre des écarts de rémunération existants, toutefois relativement limités eu égard à ce qui est constaté dans d'autres branches ou dans la population salariée prise dans son ensemble.

Les partenaires sociaux de la branche ne se contentent pas de ce constat et s'engagent sur la réduction de ces écarts de rémunération, en vue de leur suppression, conformément à l'article L.2241-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à améliorer l'observation de ces écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à l'occasion de leur prochain rapport de branche, qui portera sur les conditions d'emploi au cours de l'année 2013. À ce titre, ils se rapprocheront préalablement à la réalisation des questionnaires de ce prochain rapport de branche pour améliorer la collecte d'informations sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et sur leurs causes.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activités ou dans les deux mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activités devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolutions de poste et de carrière, et à optimiser l'application des dispositions du Code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

Les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières que le rapport de branche montre comme étant déséquilibrées selon ce critère. En particulier, la filière technique et informatique est très peu féminisée : à compétences égales, les entreprises devraient donner la préférence au recrutement de candidates susceptibles de pourvoir les postes. Dans la filière administrative, très féminisée, une attention particulière doit être portée par les entreprises au recrutement ou à la promotion de femmes aux postes d'encadrement qui sont en majorité pourvus par des hommes, facteur qui contribue au maintien ou l'instauration d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à des différences de carrière ayant des impacts durables sur la rémunération et la retraite.

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre la négociation, notamment pour rechercher les moyens de nature à favoriser le respect des dispositions du Code du Travail relatives à l'application de la moyenne des augmentations

individuelles de salaire dans les PME et TPE où ces dispositions sont parfois ignorées ou délicates d'application pratique en raison de l'absence ou de l'insuffisance de références eu égard à de la faiblesse de l'effectif salarié dans l'entreprise.

## Article 6 Extension de l'accord

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'Association Patronale de la Radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

## ***Barème au 1<sup>er</sup> novembre 2013***

(Source SNJ)

Valeur du point :

- jusqu'à l'indice 120 (A) : 11,93 euros
- à partir de l'indice 121 (B) : 9,83 euros

<i><b>Rédacteur en chef</b></i>		<i><b>Points</b></i>	<i><b>Salaires</b></i>
<i>4<sup>ème</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	250	2 709,42 €
	<i>radio type 2</i>	230	2 512,81 €
	<i>radio type 1</i>	220	2 414,50 €
<i>3<sup>ème</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	235	2 561,96 €
	<i>radio type 2</i>	220	2 414,50 €
	<i>radio type 1</i>	210	2 316,20 €
<i>2<sup>ème</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	225	2 463,66 €
	<i>radio type 2</i>	210	2 316,20 €
	<i>radio type 1</i>	200	2 217,89 €
<i>1<sup>er</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	215	2 365,35 €
	<i>radio type 2</i>	195	2 168,74 €
	<i>radio type 1</i>	185	2 070,43 €
<i><b>Coordinateur de la rédaction</b></i>		<i><b>Points</b></i>	<i><b>Salaires</b></i>
<i>4<sup>ème</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	205	2 267,04 €
	<i>radio type 2</i>	195	2 168,74 €
	<i>radio type 1</i>	185	2 070,43 €
<i>3<sup>ème</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	200	2 217,89 €
	<i>radio type 2</i>	190	2 119,58 €
	<i>radio type 1</i>	180	2 021,28 €
<i>2<sup>ème</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	195	2 168,74 €
	<i>radio type 2</i>	185	2 070,43 €
	<i>radio type 1</i>	175	1 972,12 €
<i>1<sup>er</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	189	2 109,75 €
	<i>radio type 2</i>	179	2 011,45 €
	<i>radio type 1</i>	169	1 913,14 €
<i><b>Reporter-rédacteur-présentateur</b></i>		<i><b>Points</b></i>	<i><b>Salaires</b></i>



4 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	180	2 021,28 €
	radio type 2	170	1 922,97 €
	radio type 1	160	1 824,66 €
3 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	170	1 922,97 €
	radio type 2	160	1 824,66 €
	radio type 1	150	1 726,36 €
2 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	165	1 873,82 €
	radio type 2	147	1 696,86 €
	radio type 1	137	1 598,56 €
1 <sup>er</sup> échelon	radio type 3	160	1 824,66 €
	radio type 2	141	1 637,88 €
	radio type 1	131	1 539,57 €
<b>Journaliste stagiaire</b>		<b>Points</b>	<b>Salaires</b>
Diplômé ou 2 <sup>ème</sup> année	radio type 3	137	1 598,56 €
	radio types 1 et 2	127	1 500,25 €
Non diplômé - 1 <sup>ère</sup> année avec expérience antenne radio	radio type 3	133	1 559,24 €
	radio types 1 et 2	123	1 460,93 €
Non diplômé - 1 <sup>ère</sup> année		120	1 431,44 €
<b>Expression bilingue à l'antenne</b>		(5 points B)	49,15 €

## Les échelons

4<sup>ème</sup> échelon : à l'initiative de l'employeur

3<sup>ème</sup> échelon : après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte)

2<sup>ème</sup> échelon : entre plus de 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte)

1<sup>er</sup> échelon : jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte)

## Les types de radio

Type 1 : Les services indépendants de proximité (catégorie CSA : A et B)

Type 2 : Les services décrochant sur un réseau national (catégorie CSA : D et E).

Les services réalisant le programme, la promotion, la commercialisation de proximité d'un ou plusieurs réseaux nationaux, ceci concernant les services autorisés en catégorie C, sauf ceux qui assurent la tête d'un réseau national dont la population desservie en mode de diffusion hertzienne terrestre est supérieure à 30 millions d'habitants.

Type 3 : Les services nationaux. Les services assurant la tête d'un réseau national de radio, dès lors que la population desservie en diffusion hertzienne terrestre dépasse 30 millions d'habitants, quelque que soit leur catégorie CSA.

Piges (point A) - au 1 <sup>er</sup> novembre 2013			
Journée de présentation ou reportages (amplitude = ou > à 6 h)	radio type 3	12 points	143,14 €
	radio types 1 et 2	10 points	119,29 €
Vacation de présentation ou reportage (amplitude < à 6 h.)	radio type 3	8 points	95,43 €
	radio types 1 et 2	6 points	71,57 €

Piges (point A) - au 1 <sup>er</sup> novembre 2013			
Document sonore (commandé ou accepté, diffusé ou non)	radio type 3	5 points	59,64 €
	radio types 1 et 2	3 points	35,79 €

## ***Rappel dispositions convention collective***

*Les rémunérations minima sont majorées :*

*\* du 13<sup>ème</sup> mois (article 25)*

*\* des primes d'ancienneté, suivant l'ancienneté en qualité de journaliste professionnel dans l'entreprise et dans la profession (article 23), qui se cumulent le cas échéant avec l'effet des échelons.*

*\* pour les piges : les congés payés et le 13<sup>ème</sup> mois peuvent être payés par l'employeur à l'occasion de chaque pige, ou chaque mois. Ces éléments doivent apparaître sur le bulletin de salaire.*

## **Accord du 6 novembre 2014**

[Étendu par arr. 2 avr. 2015, JO 18 avr., applicable postérieurement à son extension]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;  
CNRA ;  
FFRC ;  
SNRL.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;  
SNJ ;  
SNRT CGT ;  
F3C CFDT.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la Convention Collective de la Radiodiffusion (N° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

### **Article 1**

#### **Rappel des valeurs de points en vigueur depuis novembre 2013**

Il est rappelé que l'accord du 4 juillet 2013 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension (arrêté du 30 septembre 2013 paru au Journal Officiel le 25 octobre 2013), et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2013 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une Valeur de Point A de 11,93 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une Valeur de Point B de 9,83 €.

### **Article 2**

#### **Négociation sur les salaires 2014**

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2014.

Les partenaires sociaux ont conduit ces négociations en Commission Mixte Paritaire réunies les 14 mai, 18 juin, et 10 juillet 2014, et ont soumis le présent accord à la signature lors de la réunion du 6 novembre 2014.

À l'issue de ces négociations, les partenaires sociaux ont convenu des dispositions contenues dans le présent accord.

#### **Revalorisation des valeurs de points**

Les partenaires sociaux ont convenu, à l'issue de leurs négociations :

---

— d'augmenter le point A de 1,5 %.

— d'augmenter le point B de 0,7 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 12,11 €; cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point A.

b) chaque point supplémentaire à partir de 121 conserve la valeur de 9,90 € cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point B.

Les nouvelles Valeurs des points A et B définie ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministre du travail, de l'Emploi et du Dialogue social.

### **Article 3**

#### **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$SC = (120 * \text{Valeur de Point A}) + (Z * \text{Valeur de Point B})$

La somme  $(120 + Z)$  est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

— Si Indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$

— Si Indice du salarié  $\geq 121$ , alors  $Z = \text{Indice du salarié} - 120$

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du SMIC légal en vigueur

### **Article 4**

#### **Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Il est rappelé que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche font l'objet d'une observation dans le rapport de branche, ainsi que d'actions en vue de leur réduction et leur suppression.

À ce titre, le rapport de branche qui sera établi en 2014 sur les données d'emploi dans la branche permettra d'observer les évolutions des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et les effets depuis 2010 des mesures prises dans la branche et dans les entreprises pour réduire et supprimer ces écarts de rémunération.

Les actions décidées au niveau de la branche doivent être poursuivies dans la durée pour être efficaces. Elles sont rappelées et réitérées ci-dessous.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activités ou dans les deux mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activités devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolutions de poste et de carrière, et à optimiser l'application des dispositions du Code du travail relatives à la mise en oeuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

Les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières que le rapport de branche montre comme étant déséquilibrées selon ce critère. En particulier, la filière technique et informatique est très peu féminisée : à compétences égales, les entreprises devraient donner la préférence au recrutement lorsque se présentent des candidates susceptibles de pourvoir les postes. Dans la filière administrative, très féminisée, une attention particulière doit être portée par les entreprises au recrutement ou à la promotion de femmes aux postes d'encadrement qui sont en majorité pourvus par des hommes, facteur qui contribue au maintien ou l'instauration d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à des différences de carrière ayant des impacts durables sur la rémunération et la retraite.

### **Article 5**

#### **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'Association Patronale de la Radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

## Barème au 1<sup>er</sup> mai 2015

(Source SNJ)

Valeur du point :

- jusqu'à l'indice 120 (A) : 12,11 euros

- à partir de l'indice 121 (B) : 9,90 euros

Rédacteur en chef		Coef.	Salaires
4 <sup>e</sup> échelon	radio type 3	250	2 739,84 €
	radio type 2	230	2 541,85 €
	radio type 1	220	2 442,86 €
3 <sup>e</sup> échelon	radio type 3	235	2 591,35 €
	radio type 2	220	2 442,86 €
	radio type 1	210	2 343,86 €
2 <sup>e</sup> échelon	radio type 3	225	2 492,35 €
	radio type 2	210	2 343,86 €
	radio type 1	200	2 244,87 €
1 <sup>er</sup> échelon	radio type 3	215	2 393,36 €
	radio type 2	195	2 195,37 €
	radio type 1	185	2 096,37 €
Coordinateur de la rédaction		Coef.	Salaires
4 <sup>e</sup> échelon	radio type 3	205	2 294,36 €
	radio type 2	195	2 195,37 €
	radio type 1	185	2 096,37 €
3 <sup>e</sup> échelon	radio type 3	200	2 244,87 €
	radio type 2	190	2 145,87 €
	radio type 1	180	2 046,88 €
2 <sup>e</sup> échelon	radio type 3	195	2 195,37 €
	radio type 2	185	2 096,37 €
	radio type 1	175	1 997,38 €
1 <sup>er</sup> échelon	radio type 3	189	2 135,97 €
	radio type 2	179	2 036,98 €
	radio type 1	169	1 937,98 €
Reporter-rédacteur-présentateur		Coef.	Salaires
4 <sup>e</sup> échelon	radio type 3	180	2 046,88 €
	radio type 2	170	1 947,88 €
	radio type 1	160	1 848,89 €
3 <sup>e</sup> échelon	radio type 3	170	1 947,88 €
	radio type 2	160	1 848,89 €
	radio type 1	150	1 749,89 €

Rédacteur en chef		Coef.	Salaires
2 <sup>e</sup> échelon	radio type 3	165	1 898,38 €
	radio type 2	147	1 720,19 €
	radio type 1	137	1 621,20 €
1 <sup>er</sup> échelon	radio type 3	160	1 848,89 €
	radio type 2	141	1 660,80 €
	radio type 1	131	1 561,80 €
Journaliste stagiaire		Coef.	Salaires
Diplômé ou 2 <sup>ème</sup> année	radio type 3	137	1 621,20 €
	radio types 1 et 2	127	1 522,20 €
Non diplômé - 1 <sup>ère</sup> année avec expérience antenne radio	radio type 3	133	1 581,60 €
	radio types 1 et 2	123	1 482,61 €
Non diplômé - 1 <sup>ère</sup> année		120	1 452,91 €
- Expression bilingue à l'antenne : 5 points (points B) - 49,50 €			

## Les échelons

- 4<sup>ème</sup> échelon : à l'initiative de l'employeur
- 3<sup>ème</sup> échelon : après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte)
- 2<sup>ème</sup> échelon : entre plus de 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte)
- 1<sup>er</sup> échelon : jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise (durée du stage non prise en compte)

## Les types de radio

- Type 1 : Les services indépendants de proximité (catégorie CSA : A)
- Type 2 : Les services décrochant sur un réseau national (catégorie CSA : D et E). Les services réalisant le programme, la promotion, la commercialisation de proximité d'un ou plusieurs réseaux nationaux, ceci concernant les services autorisés en catégorie C, sauf ceux qui assurent la tête d'un réseau national dont la population desservie en mode de diffusion hertzienne terrestre est supérieure à 30 millions d'habitants.
- Type 3 : Les services nationaux. Les services assurant la tête d'un réseau national de radio, dès lors que la population desservie en diffusion hertzienne terrestre dépasse 30 millions d'habitants, quelque que soit leur catégorie CSA.

Piges (point A)			
Document sonore (commandé ou accepté, diffusé ou non)	radio types 1 et 2	3 points	36,32 €
	radio type 3	5 points	60,54 €
Vacation de présentation ou reportage (amplitude inférieure à 6 h)	radio types 1 et 2	6 points	72,65 €
	radio type 3	8 points	96,86 €
Journée de présentation ou reportages (amplitude égale ou supérieure à 6 h)	radio types 1 et 2	10 points	121,08 €
	radio type 3	12 points	145,29 €

## Accord du 17 décembre 2015

[Étendu par arr. 14 juin 2016, JO 30 juin, applicable postérieurement à son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

---

SIRTI ;  
CNRA ;  
SRN ;  
FFRC ;  
SNRC ;  
SNRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;  
SNRT-CGT ;  
SNFORT ;  
FASAP FO ;  
F3C CFDT ;  
FFSCEGA.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la Convention Collective de la Radiodiffusion (N° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

#### **Article 1**

##### **Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 6 novembre 2014**

Il est rappelé que l'accord du 6 novembre 2014, étendu par arrêté du 2 avril 2015, paru au JORF du 18 avril 2015, a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> mai 2015 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une Valeur de Point A de 12,11 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une Valeur de Point B de 9,90 €.

#### **Article 2**

##### **Négociation sur les salaires 2015**

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2015. Eu égard à la négociation du régime de branche Soins de santé et Prévoyance qui a occupé les travaux des partenaires sociaux de la radiodiffusion en 2015, il a été convenu de conclure la NAO sur les salaires en même temps que l'accord instaurant le régime de branche Soins de santé et Prévoyance.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en Commission Mixte Paritaire le 17 décembre 2015 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Revalorisation des valeurs de points :

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'augmenter le point A de 1,1 %.
- d'augmenter le point B de 0,3 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

**a)** Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 12,24 € ; cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point A.

**b)** chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 9,93 € cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point B.

Les nouvelles Valeurs des points A et B définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministre du travail, de l'Emploi et du Dialogue social.

#### **Article 3**

##### **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la for-

---

mule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 * \text{Valeur de Point A}) + (Z * \text{Valeur de Point B})$$

La somme (120+Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

— Si Indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$

— Si Indice du salarié  $\geq 121$ , alors  $Z = \text{Indice du salarié} - 120$

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du SMIC légal en vigueur.

#### Article 4

##### Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche font l'objet d'une observation dans le rapport de branche, ainsi que d'actions en vue de leur réduction et leur suppression qui ont été convenues et spécifiées dans les précédents accords salaires.

Le dernier rapport de branche porté à la connaissance des partenaires sociaux de la Commission Mixte Paritaire début 2015 sur les données d'emploi dans la branche de 2013 donnent des indications sur les écarts de rémunération existants entre les hommes et les femmes dans un échantillon de 236 entreprises répondantes. Dans cet échantillon d'entreprises, les rémunérations des femmes étaient inférieures de 4,5 % à celles des hommes dans la catégorie des non-cadres (hors journalistes), de 10 % pour les femmes employées comme journalistes, et de 20 % pour les femmes employées dans la catégorie des cadres (hors journalistes).

Les actions décidées au niveau de la branche pour la réduction et la suppression de ces écarts de rémunération doivent être poursuivies dans la durée pour être efficaces. Elles sont rappelées et réitérées ci-dessous.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activités ou dans les deux mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activités devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolutions de poste et de carrière, et à optimiser l'application des dispositions du Code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

Les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières déséquilibrées selon ce critère. En particulier, la filière technique et informatique est très peu féminisée : à compétences égales, les entreprises devraient donner la préférence au recrutement lorsque se présentent des candidates susceptibles de pourvoir les postes. Dans la filière administrative, très féminisée, une attention particulière doit être portée par les entreprises au recrutement ou à la promotion de femmes aux postes d'encadrement qui sont en majorité pourvus par des hommes, facteur qui contribue au maintien ou l'instauration d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à des différences de carrière ayant des impacts durables sur la rémunération et la retraite.

Les partenaires sociaux ont convenu d'engager en 2016 une nouvelle négociation en vue d'observer plus précisément les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, leurs causes dans le déroulement de carrière, et de convenir des dispositions susceptibles de les réduire et les supprimer dans la branche de la radiodiffusion. Les partenaires sociaux ont également convenu d'engager en 2016 une nouvelle négociation sur la modernisation de la classification des emplois dans la branche.

#### Article 5

##### Extension de l'accord

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'Association Patronale de la Radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

### *Barème au 1<sup>er</sup> juillet 2016*

#### *Radios locales privées, grille des salaires minimums (en brut)*

*Valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2016*

*augmentation de 1,1% pour le point A et de 0,3% pour le point B*

jusqu'à l'indice 120 (A) 12,24 €  
À partir de l'indice 121 (B) 9,93 €

Rédacteur en chef		Points	Salaires
4 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	250	2 759,68 €
	radio type 2	230	2 561,10 €
	radio type 1	220	2 461,81 €
3 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	235	2 610,74 €
	radio type 2	220	2 461,81 €
	radio type 1	210	2 362,52 €
2 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	225	2 511,45 €
	radio type 2	210	2 362,52 €
	radio type 1	200	2 263,22 €
1 <sup>er</sup> échelon	radio type 3	215	2 412,16 €
	radio type 2	195	2 213,58 €
	radio type 1	185	2 114,29 €
Coordinateur de la rédaction		Points	Salaires
4 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	205	2 312,87 €
	radio type 2	195	2 213,58 €
	radio type 1	185	2 114,29 €
3 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	200	2 263,22 €
	radio type 2	190	2 163,93 €
	radio type 1	180	2 064,64 €
2 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	195	2 213,58 €
	radio type 2	185	2 114,29 €
	radio type 1	175	2 014,99 €
1 <sup>er</sup> échelon	radio type 3	189	2 154,00 €
	radio type 2	179	2 054,71 €
	radio type 1	169	1 955,42 €
Reporter-rédacteur-présentateur		Points	Salaires
4 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	180	2 064,64 €
	radio type 2	170	1 965,35 €
	radio type 1	160	1 866,06 €
3 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	170	1 965,35 €
	radio type 2	160	1 866,06 €
	radio type 1	150	1 766,77 €
2 <sup>ème</sup> échelon	radio type 3	165	1 915,70 €
	radio type 2	147	1 736,98 €
	radio type 1	137	1 637,69 €



<i>Rédacteur en chef</i>		<i>Points</i>	<i>Salaires</i>
<i>1<sup>er</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	<i>160</i>	<i>1 866,06 €</i>
	<i>radio type 2</i>	<i>141</i>	<i>1 677,40 €</i>
	<i>radio type 1</i>	<i>131</i>	<i>1 578,11 €</i>
<i>Journaliste stagiaire</i>		<i>Points</i>	<i>Salaires</i>
<i>Diplôme ou 2<sup>ème</sup> année</i>	<i>radio type 3</i>	<i>137</i>	<i>1 637,69 €</i>
	<i>radio type 1 et 2</i>	<i>127</i>	<i>1 538,39 €</i>
<i>Non diplômé - 1<sup>ère</sup> avec expérience antenne radio</i>	<i>radio type 3</i>	<i>133</i>	<i>1 597,97 €</i>
	<i>radio types 1 et 2</i>	<i>123</i>	<i>1 498,68 €</i>
<i>Non diplômé - 1<sup>ère</sup> année</i>		<i>120</i>	<i>1 468,89 €</i>
<i>Expression bilingue à l'antenne</i>		<i>(5 points B)</i>	<i>49,65 €</i>

## Accord du 25 janvier 2017

[Étendu par arr. 25 juill. 2017, JO 10 août, applicable postérieurement à son extension]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;  
CNRA ;  
FFRC ;  
SNRC ;  
SNRL.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;  
SNRT CGT ;  
SNFORT FO  
FASAP FO ;  
F3C CFDT ;  
FFSCEGA CFTC.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la Convention Collective de la Radiodiffusion (N° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

### Article 1

#### Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 17 décembre 2015

Il est rappelé que l'accord 17 décembre 2015, étendu par arrêté du 14 juin 2016, paru au JORF du 30 juin 2016, a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une Valeur de Point A de 12,24 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une Valeur de Point B de 9,93 €.

### Article 2

#### Négociation sur les salaires 2016

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2016.

---

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en Commission Mixte Paritaire le 25 janvier 2017 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

### **Revalorisation des valeurs de points**

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'augmenter le point A de 1,1 %.
- d'augmenter le point B de 0,2 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

**a)** Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 12,38 €; cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point A.

**b)** chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 9,95 € cette valeur étant désignée ci-après Valeur de Point B.

Les nouvelles Valeurs des points A et B définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministre du travail, de l'Emploi et du Dialogue social.

### **Article 3**

#### **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 * \text{Valeur de Point A}) + (Z * \text{Valeur de Point B})$$

La somme (120+Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- Si Indice du salarié est de 120, alors  $Z=0$
- Si Indice du salarié  $\geq 121$ , alors  $Z = \text{Indice du salarié} - 120$

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du SMIC légal en vigueur.

### **Article 4**

#### **Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Il est rappelé que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche font l'objet d'une observation dans le rapport de branche, ainsi que d'actions en vue de leur réduction et leur suppression qui ont été convenues et spécifiées dans les précédents accords salaires.

Le dernier rapport de branche porté à la connaissance des partenaires sociaux de la Commission Mixte Paritaire fin 2016 sur les données d'emploi dans la branche de 2015 donnent des indications sur les écarts de rémunération existants entre les hommes et les femmes dans un échantillon de 361 entreprises avec des données déclarées. Dans cet échantillon d'entreprises et quelle que soit la catégorie professionnelle (cadres/non cadres) et la catégorie de radio, il existe un écart de rémunération entre hommes et femmes, allant en part (ratio salaire femme sur salaire homme) de 96 % (écart le plus faible) parmi les non cadres des radios à 81 % (écart le plus élevé). Ces écarts s'expliquent par le fait que les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes dans ce secteur.

Les actions décidées au niveau de la branche pour la réduction et la suppression de ces écarts de rémunération doivent être poursuivies dans la durée pour être efficaces. En attendant sa signature et son application, elles sont rappelées et réitérées ci-dessous :

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activités ou dans les deux mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activités devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolutions de poste et de carrière, et à optimiser l'application des dispositions du Code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

Les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières déséquilibrées selon ce critère. En particulier, la filière technique et informatique est très peu féminisée : à compétences égales, les entreprises devraient donner la préférence au recrutement lorsque se présentent des candidates susceptibles de pourvoir les postes. Dans la filière administrative, très féminisée, une attention particulière doit être portée par les entreprises au recrutement

ou à la promotion de femmes aux postes d'encadrement qui sont en majorité pourvu par des hommes, facteur qui contribue au maintien ou l'instauration d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à des différences de carrière ayant des impacts durables sur la rémunération et la retraite.

Les partenaires sociaux ont prévu de poursuivre en 2017 une négociation spécifique sur les inégalités femmes/hommes dans le secteur et de convenir des dispositions susceptibles de les réduire et les supprimer dans la branche de la radiodiffusion.

## Article 5 Extension de l'accord

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'Association Patronale de la Radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

## *Barème au 1<sup>er</sup> avril 2017*

### *Radios locales privées, grille des salaires minimums (en brut)*

*Valeur du point au 1<sup>er</sup> avril 2017*

*augmentation de 1,1% pour le point A et de 0,2% pour le point B*

*jusqu'à l'indice 120 (A) 12,38 €*

*À partir de l'indice 121 (B) 9,95 €*

<i>Rédacteur en chef</i>		<i>Points</i>	<i>Salaires</i>
<i>4<sup>ème</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	<i>250</i>	<i>2 778,42 €</i>
	<i>radio type 2</i>	<i>230</i>	<i>2 579,44 €</i>
	<i>radio type 1</i>	<i>220</i>	<i>2 479,95 €</i>
<i>3<sup>ème</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	<i>235</i>	<i>2 629,19 €</i>
	<i>radio type 2</i>	<i>220</i>	<i>2 479,95 €</i>
	<i>radio type 1</i>	<i>210</i>	<i>2 380,46 €</i>
<i>2<sup>ème</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	<i>225</i>	<i>2 529,70 €</i>
	<i>radio type 2</i>	<i>210</i>	<i>2 380,46 €</i>
	<i>radio type 1</i>	<i>200</i>	<i>2 280,97 €</i>
<i>1<sup>er</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	<i>215</i>	<i>2 430,21 €</i>
	<i>radio type 2</i>	<i>195</i>	<i>2 231,23 €</i>
	<i>radio type 1</i>	<i>185</i>	<i>2 131,74 €</i>
<i>Coordinateur de la rédaction</i>		<i>Points</i>	<i>Salaires</i>
<i>4<sup>ème</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	<i>205</i>	<i>2 330,72 €</i>
	<i>radio type 2</i>	<i>195</i>	<i>2 231,23 €</i>
	<i>radio type 1</i>	<i>185</i>	<i>2 131,74 €</i>
<i>3<sup>ème</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	<i>200</i>	<i>2 280,97 €</i>
	<i>radio type 2</i>	<i>190</i>	<i>2 181,48 €</i>
	<i>radio type 1</i>	<i>180</i>	<i>2 081,99 €</i>
<i>2<sup>ème</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	<i>195</i>	<i>2 231,23 €</i>
	<i>radio type 2</i>	<i>185</i>	<i>2 131,74 €</i>
	<i>radio type 1</i>	<i>175</i>	<i>2 032,24 €</i>

<i>Rédacteur en chef</i>		<i>Points</i>	<i>Salaires</i>
<i>1<sup>er</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	<i>189</i>	<i>2 171,53 €</i>
	<i>radio type 2</i>	<i>179</i>	<i>2 072,04 €</i>
	<i>radio type 1</i>	<i>169</i>	<i>1 972,55 €</i>
<i>Reporter-rédacteur-présentateur</i>		<i>Points</i>	<i>Salaires</i>
<i>4<sup>ème</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	<i>180</i>	<i>2 081,99 €</i>
	<i>radio type 2</i>	<i>170</i>	<i>1 982,50 €</i>
	<i>radio type 1</i>	<i>160</i>	<i>1 883,01 €</i>
<i>3<sup>ème</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	<i>170</i>	<i>1 982,50 €</i>
	<i>radio type 2</i>	<i>160</i>	<i>1 883,01 €</i>
	<i>radio type 1</i>	<i>150</i>	<i>1 783,52 €</i>
<i>2<sup>ème</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	<i>165</i>	<i>1 932,75 €</i>
	<i>radio type 2</i>	<i>147</i>	<i>1 753,67 €</i>
	<i>radio type 1</i>	<i>137</i>	<i>1 654,18 €</i>
<i>1<sup>er</sup> échelon</i>	<i>radio type 3</i>	<i>160</i>	<i>1 883,01 €</i>
	<i>radio type 2</i>	<i>141</i>	<i>1 693,98 €</i>
	<i>radio type 1</i>	<i>131</i>	<i>1 594,49 €</i>
<i>Journaliste stagiaire</i>		<i>Points</i>	<i>Salaires</i>
<i>Diplôme ou 2<sup>ème</sup> année</i>	<i>radio type 3</i>	<i>137</i>	<i>1 654,18 €</i>
	<i>radio type 1 et 2</i>	<i>127</i>	<i>1 554,69 €</i>
<i>Non diplômé - 1<sup>ère</sup> avec expérience antenne radio</i>	<i>radio type 3</i>	<i>133</i>	<i>1 614,39 €</i>
	<i>radio types 1 et 2</i>	<i>123</i>	<i>1 514,90 €</i>
<i>Non diplômé - 1<sup>ère</sup> année</i>		<i>120</i>	<i>1 485,05 €</i>
<i>Expression bilingue à l'antenne</i>		<i>(5 points B)</i>	<i>49,75 €</i>

## Accord du 10 avril 2018

[Étendu par arr. 8 févr. 2019, JO 14 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRC ;

SNRL ;

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;

F3C CFDT ;

FO Médias.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radio-diffusion.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés

---

par les entreprises dans ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

#### **Article 1er**

##### **Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 25 janvier 2017**

Il est rappelé que l'accord du 25 janvier 2017, étendu par arrêté du 25 juillet 2017 publié au Journal Officiel du 10 août 2017 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 12,38 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 9,95 €.

#### **Article 2**

##### **Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre des années 2017 et 2018.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 10 avril 2018 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation des valeurs de points.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'augmenter le point A de 1,5 % ;
- de laisser inchangée la valeur du point B.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

- a) Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 12,57 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;
- b) Chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 9,95 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs des points A et B définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

#### **Article 3**

##### **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$SC = (120 \times \text{valeur de point A}) + (Z \times \text{valeur de point B})$ .

La somme  $(120 + Z)$  est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$  ;
- si indice du salarié  $\geq 121$ , alors  $Z = \text{indice du salarié} - 120$ .

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

#### **Article 4**

##### **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord est intervenu sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, à ce jour en attente d'une extension par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la res-

---

ponsabilité familiale.

## **Article 5**

### **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

## **Accord du 19 mars 2019**

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 26 févr.]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRC ;

SNRL.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;

F3C CFTD ;

FO Média.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion.

Il est applicable dans le champ de la Convention collective nationale de la Radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

### **Article 1er**

#### **Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 10 avril 2018**

Il est rappelé que l'accord du 10 avril 2018, étendu par arrêté du 8 février 2019 publié au Journal Officiel du 14 février 2019 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 12,57 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 9,95 €.

### **Article 2**

#### **Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux de la Radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2019.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 6 mars 2019 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation des valeurs de points.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'augmenter le point A de 1,8 % ;
- de laisser inchangée la valeur du point B.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche. Ainsi :

**a)** chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 12,80 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;

**b)** chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 9,95 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

---

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

### **Article 3**

#### **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B})$ .

La somme  $(120 + Z)$  est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

— si l'indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$  ;

— si l'indice du salarié est  $>$  ou  $= 121$ , alors  $Z = \text{indice du salaire} - 120$ .

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

### **Article 4**

#### **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la Branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

### **Article 5**

#### **Extension de l'accord**

Le présent accord mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

## **Avenant du 5 juin 2019**

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 26 févr.]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRC ;

SNRL.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;

F3C CFDT ;

FO Médias.

## **Préambule**

Les partenaires sociaux représentatifs de la Convention collective nationale de la radiodiffusion se sont réunis afin de rédiger un avenant correctif de l'accord du 6 mars 2019 relatif aux salaires minimums conventionnels.

---

Cet avenant du 5 juin 2019 vise à mettre en conformité l'accord du 6 mars 2019 avec les obligations légales découlant de la combinaison des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

## **Accord du 11 mars 2020**

[Étendu par arr. 14 déc. 2020, JO 6 janv. 2021, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du premier mois qui suit son extension]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRC ;

SNRL.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;

F3C CFDT ;

FO Médias.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion.

Il est applicable dans le champ de la Convention collective nationale de la Radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

### **Article 1er**

#### **Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 6 mars 2019**

Il est rappelé que l'accord du 6 mars 2019, étendu par arrêté du 17 février 2020 publié au Journal Officiel du 26 février 2020 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 12,80 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 9,95 €.

### **Article 2**

#### **Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux de la Radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2020.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 26 février 2020 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation des valeurs de points.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'augmenter le point A de 1,6 % ;
- d'augmenter le point B de 0,9 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche. Ainsi :

a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 13,01 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;

b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,04 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République française de



---

l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

### **Article 3**

#### **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B})$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$  ;
- si l'indice du salarié est  $>$  ou  $= 121$ , alors  $Z = \text{indice du salaire} - 120$ .

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

### **Article 4**

#### **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la Branche de la radiodiffusion.

En 2019, les partenaires sociaux ont décidé de réaliser un rapport complémentaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'en faire un axe de travail sur le second semestre de l'année 2020.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

### **Article 5**

#### **Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

### **Article 6**

#### **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

## **Accord du 17 mars 2021**

[Étendu par arr. 19 nov. 2021, JO 8 déc., applicable à compter du premier jour du premier mois qui suit son extension]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNRA ;  
SIRTI ;  
SNRL ;  
SNRC.

---

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Médias ;

F3C CFTD ;

SNRT CGT.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la Radiodiffusion.

Il est applicable dans le champ de la Convention collective nationale de la Radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

#### **Article 1**

##### **Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 6 mars 2019**

Il est rappelé que l'accord du 11 mars 2020, étendu par arrêté du 14 décembre 2020 publié au Journal Officiel du 6 janvier 2021 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> février 2021 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 13,01 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,04 €.

#### **Article 2**

##### **Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux de la Radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2020.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 17 mars 2021 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A et du point B.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'une évolution sur le point A de 1,1 % ;
- d'une évolution sur le point B de 0,3 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche. Ainsi :

- a)** chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 13,15 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;
- b)** chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,07 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

#### **Article 3**

##### **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B})$ .

La somme  $(120 + Z)$  est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$  ;
- si l'indice du salarié est  $>$  ou  $= 121$ , alors  $Z = \text{indice du salarié} - 120$ .

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

#### **Article 4**

##### **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Branche**

---

## **de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la Branche de la radiodiffusion.

En 2019, les partenaires sociaux ont décidé de réaliser un rapport complémentaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'en faire un axe de travail sur le second semestre de l'année 2020.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus prévoit des mesures pouvant être mises en place au sein de leur entreprise afin de corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

### **Article 5**

#### **Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

### **Article 6**

#### **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

## **Accord du 12 avril 2022**

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du premier jour du premier mois qui suit son extension]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRC ;

SNRL ;

SNR.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;

F3C CFDT ;

FO Médias.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la Radiodiffusion.

Il est applicable dans le champ de la Convention collective nationale de la Radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

---

## **Article 1**

### **Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 6 mars 2019**

Il est rappelé que l'accord du 17 mars 2021, étendu par arrêté du 19 novembre 2021 publié au Journal Officiel du 8 décembre 2021 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 13,15 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,07 €.

## **Article 2**

### **Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux de la Radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2022.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 12 avril 2022 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A et du point B.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'une évolution sur le point A de 4,9 % ;
- d'une évolution sur le point B de 0,3 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche. Ainsi :

- a)** chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 13,79 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;
- b)** chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,10 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

## **Article 3**

### **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B})$ .

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$  ;
- si l'indice du salarié est  $>$  ou  $= 121$ , alors  $Z = \text{indice du salarié} - 120$ .

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

## **Article 4**

### **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la Branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, a été étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

En 2022, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter une attention particulière sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du rapport de branche 2022 et d'en tirer les conclusions nécessaires sur le 2<sup>ème</sup>

---

semestre 2022.

Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus prévoit des mesures pouvant être mises en place au sein de leur entreprise afin de corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

#### **Article 5**

##### **Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

#### **Article 6**

##### **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature par correspondance, fera l'objet d'une demande d'extension par l'Association Paritaire de la Radiodiffusion, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

### **Accord du 14 février 2023**

[Étendu par arr. 30 juin 2023, JO 14 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du premier mois qui suit son extension]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

Conseil national des radios associatives (CNRA) ;

Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes (SIRTI) ;

Syndicat national des radios libres (SNRL) ;

Syndicat national des radios commerciales ;

Syndicat des Réseaux Nationaux (SRN).

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (CPPNI) de la Radiodiffusion.

Il est applicable dans le champ de la Convention collective nationale de la Radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, *y compris les journalistes (termes exclus de l'extension par arr. 30 juin 2023, JO 14 juill.)*, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

#### **Article 1**

##### **Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 12 avril 2022**

Il est rappelé que l'accord du 12 avril 2022, étendu par arrêté du 18 juillet 2022 publié au Journal Officiel du 22 juillet 2022 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> août 2022 :

— pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 13,79 € ;

— pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,10 €.

#### **Article 2**

##### **Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux de la Radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2023.

---

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en CPPNI les 23 janvier et 14 février 2023 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A et du point B.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'une évolution sur le point A de 4,4 % ;
- d'une évolution sur le point B de 0,4 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

**a)** chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 14,40 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;

**b)** chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,14 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

### **Article 3**

#### **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B})$ .

La somme  $(120 + Z)$  est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$  ;
- si l'indice du salarié est  $>$  ou  $= 121$ , alors  $Z = \text{indice du salarié} - 120$ .

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

### **Article 4**

#### **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la Branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, a été étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

En 2022, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter une attention particulière sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du rapport de branche 2022 et d'en tirer les conclusions nécessaires sur l'année 2023.

Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus prévoit des mesures pouvant être mises en place au sein de leur entreprise afin de corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

### **Article 5**

#### **Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

---

## Article 6

### Extension de l'accord

Le présent accord, mis à la signature par correspondance, fera l'objet d'une demande d'extension par l'Association Paritaire de la Radiodiffusion, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

## Accord du 5 octobre 2023

[Étendu par arr. 26 déc. 2023, JO 28 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du 1<sup>er</sup> mois qui suit son extension]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

SNRL.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT FO ;

CFDT ;

Solidaires syndicat national des journalistes.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux représentatifs et intéressés en Commission Mixte Paritaire dans la branche des Journalistes (IDCC 1480).

Il est applicable aux salariés journalistes employés par des entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de la Radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'elles ont été définie en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent donc aux salariés définis en Annexe I de l'accord du 5 décembre 2008 de la Convention collective de la Radiodiffusion qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

## Article 1

### Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 12 avril 2022

Il est rappelé que l'accord du 12 avril 2022, étendu par arrêté du 18 juillet 2022 publié au Journal Officiel du 22 juillet 2022 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> août 2022 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 13,79 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,10 €.

## Article 2

### Négociation sur les salaires

Les partenaires sociaux représentatifs au titre de la convention collective des Journalistes et de la convention collective de la Radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2023.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en Commission mixte paritaire le 5 octobre 2023 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A et du point B.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'une évolution sur le point A de 6,1 % ;
- d'une évolution sur le point B de 0,4 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche. Ainsi :

- a)** chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 14,63 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;
- b)** chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,14 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

---

La valeur de points A définie ci-dessus s'appliquera sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

### **Article 3** **Mesure exceptionnelle de rétroactivité**

Par son arrêté du 30 juin 2023, publié au Journal officiel de la République Française le 14 juillet 2023, portant extension de l'accord du 14 février 2023 relatif aux salaires minimums conventionnels dans la branche de la radio-diffusion, le Ministère du Travail indique que :

«Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996, les stipulations de l'accord du 14 février 2023 relatif aux salaires minimums conventionnel, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'accord, les termes «y compris les journalistes» sont exclus de l'extension en ce qu'ils contre-viennent aux dispositions des articles L. 2222-1, L. 2232-6 et L. 2261-9 du Code du travail».

Ainsi et, afin d'assurer une égalité de traitement entre les salariés relevant de la Convention collective des Journalistes et ceux relevant de la Convention collective de la Radiodiffusion, les partenaires sociaux ont décidé d'appliquer rétroactivement au 1<sup>er</sup> août 2023, pour les salariés relevant de la présente Convention, la revalorisation telle que indiquée ci-dessous :

a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 14,40 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;

b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,14 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Dans le cas où une entreprise, par décision unilatérale de l'employeur, ou par accord collectif CSE, ou du fait d'une interprétation unilatérale de leur service paye, aurait déjà compensé totalement, à partir du 1<sup>er</sup> août 2023, la différence entre la valeur du point sur le périmètre de la radiodiffusion (IDCC 1922) et celui des journalistes (IDCC 1480), les partenaires sociaux signataires estiment que la rétroactivité sur la valeur du point ne s'applique pas pour les salariés concernés entre le 1<sup>er</sup> août 2023 et la date d'application du présent accord, puisque ceux-ci ont déjà bénéficié de l'augmentation prévue.

### **Article 4** **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B})$ .

La somme  $(120 + Z)$  est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

— si l'indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$  ;

— si l'indice du salarié est  $>$  ou  $= 121$ , alors  $Z = \text{indice du salarié} - 120$ .

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

### **Article 5** **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux signataires du présent accord.

Sur la base des observations constatées à l'occasion des rapports de branche réalisés par la branche de la Radiodiffusion, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, a été étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017



---

cité ci-dessus dispose que :

«Une réserve salariale spécifique peut être mise en place dans les entreprises de la branche au taux recommandé de 0,1 % de la masse salariale annuelle en faveur de la résorption des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La mise en place ou la suppression de cette mesure, ainsi que la définition de ses modalités de redistribution, ou l'évolution de son taux sont à l'initiative de l'entreprise.»

#### **Article 6** **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature par correspondance, fera l'objet d'une demande d'extension qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application. Le rattrapage rétroactif prévu à l'article 3 du présent accord s'appliquera également à partir de son extension.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

### **Accord du 2 juillet 2024**

[  tendu par arr. 12 sept. 2024, JO 24 sept., applicable à compter du 1  r jour du premier mois qui suit son extension]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

SNRL.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

Solidaires ;

CGT-FO.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux représentatifs et intéressés en Commission Mixte Paritaire interbranche radiodiffusion (IDCC 1922) et Journalistes (IDCC 1480).

Il est applicable aux salariés journalistes relevant de la Convention collective des Journalistes (IDCC 1480) employés par des entreprises appartenant au champ d'application de la Convention collective nationale de la Radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'elles ont été définies à l'article 1.1 de ladite Convention collective.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent donc aux salariés définis en Annexe I de l'accord du 5 décembre 2008 de la Convention collective de la Radiodiffusion qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

#### **Article 1o** **Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 5 octobre 2023**

Il est rappelé que l'accord du 5 octobre 2023, étendu par arrêté du 26 décembre 2023 publié au Journal Officiel du 28 décembre 2023 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable (sous réserve de son article 3) par conséquent pour les salaires depuis le 1  r janvier 2024 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 14,63    ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,14 à.

#### **Article 2** **Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux représentatifs au titre de la convention collective des Journalistes et de la convention collective de la Radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2024. En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en Commission mixte paritaire ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A et du point B.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'une évolution sur le point A de 2,2 % ;
- d'une évolution sur le point B de 0,2 %.

---

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche. Ainsi :

a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 14,95 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;

b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,16 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

La valeur de points A définie ci-dessus s'appliquera sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Il est annexé au présent accord le montant en euros de chaque indice de référence tel qu'issu de la classification applicable aux éditeurs de type 1, 2 et 3.

### **Article 3**

#### **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B})$ .

La somme  $(120 + Z)$  est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

— si l'indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$  ;

— si l'indice du salarié est  $>$  ou  $= 121$ , alors  $Z = \text{indice du salarié} - 120$ .

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

### **Article 4**

#### **Négociations sur les indices de référence**

Le présent accord porte modification de l'avenant II de l'accord du 5 décembre 2008 relatif aux classifications et aux salaires, établissant la grille de qualification et rémunération des fonctions des journalistes dans la branche radiodiffusion.

Pour la fonction suivante, l'indice de référence est établi à 121 points :

— Journaliste stagiaire non diplômé 1<sup>ère</sup> année.

### **Article 5**

#### **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la Branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, a été étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

En 2022, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter une attention particulière sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du rapport de branche 2022 et d'en tirer les conclusions nécessaires sur les années 2023 et suivantes.

Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus prévoit des mesures pouvant être mises en place au sein de leur entreprise afin de corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Enfin, depuis la fin d'année 2023, les organisations représentatives ont engagé une négociation en CPPNI visant à proroger et compléter cet accord.

## **Article 6**

### **Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

## **Article 7**

### **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature par correspondance, fera l'objet d'une demande d'extension par l'Association Paritaire de la Radiodiffusion, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

## **Annexe I - Grille des salaires minimums conventionnels pour les radios de type 1**

Radio de Type 1 (catégorie A et B)		
Indice de référence	Emplois de la classification	Salaire Brut conventionnel
Journaliste stagiaire		
121	Non diplômé - 1 <sup>ère</sup> année	1 804,16 €
123	Non diplômé - 1 <sup>ère</sup> année avec expérience d'antenne	1 824,48 €
127	Diplômé ou 2 <sup>ème</sup> année	1 865,12 €
Reporter-Rédacteur-Présentateur		
131	1 <sup>er</sup> échelon (jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	1 905,76 €
137	2 <sup>e</sup> échelon (entre 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	1 966,72 €
150	3 <sup>e</sup> échelon (Après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 098,80 €
160	À l'initiative de l'employeur	2 200,40 €
Coordinateur de la rédaction		
169	1 <sup>er</sup> échelon (jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 291,84 €
175	2 <sup>e</sup> échelon (entre 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 352,80 €
180	3 <sup>e</sup> échelon (Après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 403,60 €
185	À l'initiative de l'employeur	2 454,40 €
Rédacteur en Chef		
185	1 <sup>er</sup> échelon (jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 454,40 €
200	2 <sup>e</sup> échelon (entre 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 606,80 €
210	3 <sup>e</sup> échelon (Après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 708,40 €
220	À l'initiative de l'employeur	2 810,00 €

## **Annexe II - Grille des salaires minimums conventionnels pour les radios de type 2**

Radio de Type 2 (catégorie C, D et E dont le bassin de population desservi est inférieur à 30 millions d'habitants)		
Indice de référence	Emplois de la classification	Salaire brut conventionnel
Journaliste stagiaire		
121	Non diplômé - 1 <sup>ère</sup> année	1 804,16 €
123	Non diplômé - 1 <sup>ère</sup> année avec expérience d'antenne	1 824,48 €
127	Diplômé ou 2 <sup>ème</sup> année	1 865,12 €
Reporter-Rédacteur-Présentateur		
141	1 <sup>er</sup> échelon (jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 007,36 €
147	2 <sup>e</sup> échelon (entre 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 068,32 €
160	3 <sup>e</sup> échelon (Après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 200,40 €
170	À l'initiative de l'employeur	2 302,00 €
Coordinateur de la rédaction		
179	1 <sup>er</sup> échelon (jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 393,44 €
185	2 <sup>e</sup> échelon (entre 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 454,40 €
190	3 <sup>e</sup> échelon (Après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 505,20 €
195	À l'initiative de l'employeur	2 556,00 €
Rédacteur en Chef		
195	1 <sup>er</sup> échelon (jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 556,00 €
210	2 <sup>e</sup> échelon (entre 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 708,40 €
220	3 <sup>e</sup> échelon (Après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 810,00 €
230	À l'initiative de l'employeur	2 911,60 €

### Annexe III - Grille des salaires minimums conventionnels pour les radios de type 3

Type 3 (catégorie D et E dont le bassin de population desservi est supérieur à 30 millions d'habitants)		
Indice de référence	Emplois de la classification	Salaire brut conventionnel
Journaliste stagiaire		
121	Non diplômé - 1 <sup>ère</sup> année	1 804,16 €
133	Non diplômé - 1 <sup>ère</sup> année avec expérience d'antenne	1 926,08 €
137	Diplômé ou 2 <sup>ème</sup> année	1 966,72 €
Reporter-Rédacteur-Présentateur		
160	1 <sup>er</sup> échelon (jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 200,40 €
165	2 <sup>e</sup> échelon (entre 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 251,20 €

Type 3 (catégorie D et E dont le bassin de population desservi est supérieur à 30 millions d'habitants)		
Indice de référence	Emplois de la classification	Salaire brut conventionnel
170	3 <sup>e</sup> échelon (Après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 302,00 €
180	À l'initiative de l'employeur	2 403,60 €
Coordinateur de la rédaction		
189	1 <sup>er</sup> échelon (jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 495,04 €
195	2 <sup>e</sup> échelon (entre 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 556,00 €
200	3 <sup>e</sup> échelon (Après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 606,80 €
205	À l'initiative de l'employeur	2 657,60 €
Rédacteur en Chef		
215	1 <sup>er</sup> échelon (jusqu'à 3 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 759,20 €
225	2 <sup>e</sup> échelon (entre 3 ans et moins de 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 860,80 €
235	3 <sup>e</sup> échelon (Après 6 ans d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise, durée de stage non prise en compte)	2 962,40 €
250	À l'initiative de l'employeur	3 114,80 €

## Accord du 27 juin 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du 1<sup>er</sup> mois qui suit son extension]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

SNRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT-FO ;

CFDT ;

Union Syndicale Solidaires.

*Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux représentatifs et intéressés en Commission Mixte Paritaire interbranche radiodiffusion (IDCC 1922) et Journalistes (IDCC 1480).*

*Il est applicable aux salariés journalistes relevant de la Convention collective des Journalistes (IDCC 1480) employés par des entreprises appartenant au champ d'application de la Convention collective nationale de la Radio-diffusion (IDCC 1922), tel qu'elles ont été définies à l'article 1.1 de ladite Convention collective.*

*Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent donc aux salariés définis en Annexe I de l'accord du 5 décembre 2008 et ses modifications ultérieures.*

### Article 1

#### Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 2 juillet 2024

*Il est rappelé que l'accord du 2 juillet 2024 étendu par arrêté du 12 septembre 2024 publié au Journal Officiel du 24 septembre 2024 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable (sous réserve de son article 3) par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2024 :*

*- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 14,95 € ;*

*- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,16 €.*

---

## **Article 2**

### **Négociation sur les salaires**

*Les partenaires sociaux représentatifs au titre de la convention collective des Journalistes et de la convention collective de la Radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2024. En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en Commission mixte paritaire ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.*

*Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A et du point B.*

*Les partenaires sociaux ont convenu :*

- d'une évolution sur le point A de 1,3 % ;*
- d'une évolution sur le point B de 0,3 %.*

*Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche. Ainsi :*

*a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 15,14 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;*

*b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,19 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.*

*La valeur de points A définie ci-dessus s'appliquera sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.*

*Il est annexé au présent accord le montant en euros de chaque indice de référence tel qu'issu de la classification applicable aux éditeurs de type 1, 2 et 3.*

## **Article 3**

### **Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

*Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.*

*Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :*

*SC = (120 × valeur du point A) + (Z × valeur du point B).*

*La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.*

*La variable Z se détermine comme suit :*

- si l'indice du salarié est de 120, alors Z = 0 ;*
- si l'indice du salarié est > ou = 121, alors Z = indice du salarié – 120.*

*Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.*

## **Article 4**

### **Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Branche de la radiodiffusion**

*Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la Branche de la radiodiffusion.*

*Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, a été étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi.*

*Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.*

*En 2022, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter une attention particulière sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du rapport de branche 2022 et d'en tirer les conclusions nécessaires sur les années 2023 et suivantes.*

*Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus prévoit des mesures pouvant être mises en place au sein de leur entreprise afin de corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.*

---

Enfin, depuis la fin d'année 2023, les organisations représentatives ont engagé une négociation en CPPNI visant à proroger et compléter cet accord.

#### **Article 5**

##### **Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

#### **Article 6**

##### **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature par correspondance, fera l'objet d'une demande d'extension par l'Association Paritaire de la Radiodiffusion, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

#### **Salaires minima des pigistes**

##### **Avenant n° 4 du 2 juillet 2003**

[Étendu par arrêté du 8 octobre 2003 JO 21 octobre 2003]

#### **Barème minimum des piges**

La valeur de point retenue pour l'application des minimum de piges est la plus avantageuse pour le salarié des valeurs de point fixées dans le barème des salaires de la radiodiffusion et évolue dans les mêmes conditions.

##### **I) Document sonore**

Commandé ou accepté, diffusé ou non (pour chaque document) : 3 points (soit suivant valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2003 : 28,62 €).

##### **II) Vacation**

— Vacation de présentation : Un ou plusieurs journaux, présentés sur une amplitude inférieure à 6 heures, la vacation peut inclure également du reportage : 6 points (soit suivant valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2003 : 57,24 €)

— Journée de présentation et/ou consacrée à des reportages (amplitude égale ou supérieure à 6 heures) : 10 points (soit suivant valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2003 : 95,40 €)

Le présent barème est majoré des congés payés sur la base du dixième de la rémunération, suivant l'article 31 de la convention collective des journalistes.

Le treizième mois est versé aux conditions fixées à l'article 25 de la convention collective des journalistes.

Les congés payés et le treizième mois peuvent être payés par l'employeur à l'occasion de chaque pigue, ou chaque mois. Ces éléments doivent apparaître sur le bulletin de salaire.

##### **Avenant n° 9 du 30 novembre 2006**

(Voir les salaires mensuels minima)

##### **Accord du 5 décembre 2008**

(Voir cet accord reproduit dans l'Annexe «Classifications»)

---

## TEXTES COMPLÉMENTAIRES

### Mise en place de systèmes rédactionnels informatisés

#### *Presse quotidienne régionale Accord cadre du 21 avril 1986*

[Nonétendu]

#### Signataires :

##### Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de la presse quotidienne régionale ;  
Syndicat des quotidiens régionaux.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des journalistes ;  
Syndicat général des journalistes F.O. ;  
U.S.J.S.F.-C.F.D.T. ;  
F.T.I.L.A.C.-C.F.D.T. ;  
Syndicat des journalistes C.G.C.

La redistribution des marchés de la consommation impose aux entreprises de la presse quotidienne régionale une gestion de l'information mieux intégrée, plus rapide et plus économique.

La modernisation des matériels et de l'organisation n'atteindra pas ces objectifs sans l'information, la consultation et la formation de ceux qui participent à la réalisation des publications.

L'U.S.P.Q.R. et les syndicats de journalistes, également attachés à la qualité de l'information et à sa présentation, souhaitent que les facilités offertes par les nouvelles techniques servent à augmenter la qualité des journaux et à améliorer en même temps les conditions de travail.

Le présent accord cadre fixe les garanties minima négociées sur le plan national. Les adaptations indispensables des termes de cet accord cadre aux réalités de chaque entreprise feront l'objet de négociations particulières.

Cet accord vise à affirmer et sauvegarder la spécificité de la mission des journalistes dans tout processus de production (conception, fabrication), en respectant le rôle complémentaire des autres catégories de personnel.

### **1. Responsabilité des journalistes**

La mise en place des nouvelles techniques au sein des entreprises de la presse quotidienne régionale ne modifiera ni le rôle ni la responsabilité des journalistes.

En conséquence :

- la rédaction est chargée du contenu et de la forme rédactionnelle, d'une part, de la hiérarchisation et de la mise en valeur de l'information, d'autre part ;
- le texte rédactionnel, quelle qu'en soit l'origine, doit être validé par la rédaction, laquelle délivre le bon à tirer.

### **2. Modalités d'introduction des nouvelles techniques dans les rédactions**

Les systèmes rédactionnels doivent être utiles et utilisables :

- **utiles** : ils devront enrichir la recherche, la coordination et la présentation de l'information, ainsi que la gestion ;
- **utilisables** : ils devront comporter le minimum de contraintes susceptibles de perturber le travail intellectuel des journalistes.

Le choix des solutions techniques (matériel, logiciels) et d'organisation (circulation de l'information, procédures, répartition des fonctions) sera guidé, entre autres considérations, par les deux objectifs ci-dessus.

Afin de préparer la nécessaire évolution technique et de connaître les types d'organisation les mieux adaptés — notamment en matière de circulation de l'information, de consultation et d'utilisation des textes ou documents (archives, banques de données, articles déjà rédigés, etc.) — les journalistes et leurs représentants devront disposer de la plus large information sur ces nouvelles techniques. Ils seront invités à formuler toute suggestion sur les méthodes de travail pratiques les concernant.

Cette information sera présentée auprès du C.E. et du C.H.S.C.T.

Les choix définitifs appartiennent à la direction.

### **3. Rédaction sur console**

La mise en place des systèmes rédactionnels informatisés se traduira, entre autres, par la mise à disposition de



---

matériels qui seront utilisés par les journalistes :

— soit pour la consultation de documents entrés dans le système<sup>(3)</sup>

(3) Textes rédigés ou en cours de rédaction, illustrations, dépêches, banques de données internes ou externes, archives, etc.

— soit pour la rédaction de leurs propres textes, soit pour recréer un texte à partir de textes extérieurs nécessitant un remaniement important.

Afin de préserver leur créativité, sans pour autant conduire à une double frappe, les journalistes qui ne pourraient rédiger directement sur console à l'issue de la formation initiale disposeront, pendant une période de transition, des moyens et du complément de formation nécessaires :

— pour s'adapter aux nouvelles méthodes de travail en fonction de l'organisation spécifique de l'entreprise ;

— éventuellement, pour accéder à une fonction différente.

Au-delà de la période de transition, lorsque le travail l'exigera, la direction pourra faire saisir la copie par un personnel spécialisé.

Outre le texte lui-même, les journalistes, sous réserve des responsabilités traditionnelles des secrétaires de rédaction (ou d'édition), n'auront à introduire que les informations, codées ou non, nécessaires à :

— l'identification du texte et de son auteur (laquelle ne doit pas constituer un moyen de quantification du travail des journalistes) ;

— le classement rédactionnel ;

— la mise en valeur du contenu fondamentale pour la compréhension (mots en italique ou en gras, titres, intertitres...) ;

— la présentation des textes conforme aux règles (capitales, abréviations, nombres en lettres ou en chiffres, symboles) ;

— la validation et/ou le verrouillage<sup>(4)</sup>

(4) L'opération de verrouillage rend impossible l'effacement— même involontaire— d'un texte par toute autre personne que son auteur. À partir de ce verrouillage, le texte sera conservé en mémoire de l'ordinateur central durant un temps défini par le programme. Le code de verrouillage peut également autoriser la consultation du document par certaines personnes désignées, l'interdire à d'autres.

En tout état de cause, les procédures codées correspondantes ne doivent pas constituer une charge de travail astreignante.

Le journaliste aura, dans tous les cas, le moyen de faire la preuve de la version qu'il aura rédigée et/ou validée. Il aura la possibilité de conserver sa version validée.

#### **4. Secrétariat de rédaction et/ou d'édition**

La mise en place de ces systèmes doit contribuer à faciliter et à améliorer le travail des secrétaires de rédaction et/ou d'édition.

Les secrétaires de rédaction (ou d'édition) disposeront d'outils leur permettant la visualisation pour consultation des informations qu'ils ont en charge (textes rédigés, dépêches, documents d'archives et de banques de données, illustrations, etc.).

Ils pourront introduire directement les corrections, ajouts ou suppressions qu'ils souhaitent apporter à ces informations, les données de mise en valeur, ainsi que les indications de gestion de l'information.

Quels que soient les outils et les techniques mis en place :

— la conception du plan de page relève de la responsabilité de la rédaction ;

— le mode de réalisation définitive de la page fera l'objet de négociations adaptées aux choix technologiques des entreprises ;

— la validation de la page relève de la responsabilité rédactionnelle.

#### **5. Garanties concernant l'emploi**

Une garantie d'emploi est accordée à tout journaliste professionnel salarié permanent dont le poste ou la fonction disparaîtrait, ou changerait de nature en raison directe ou indirecte de la mise en place de systèmes rédactionnels informatisés.

Cette garantie s'assortit d'une garantie de la ressource de l'intéressé qui est attachée à sa qualification.

Elle s'accompagne, par ailleurs, d'une possibilité de formation permettant :

— l'adaptation aux nouveaux matériels et à l'organisation du travail qu'ils génèrent ;

— la reconversion vers une autre fonction de la rédaction ou, avec son accord, vers une autre catégorie professionnelle.

Une structure nationale paritaire sera mise en place afin d'assurer la gestion des fonds affectés à la formation et de définir le contenu de celle-ci.

---

## 6. Problèmes de surveillance sanitaire

En cas de modification des conditions de travail, le C.H.S.C.T. est consulté avant toute mise en place de celles-ci. Les parties se rencontreront d'ici trois ans pour faire le bilan du présent accord.

### **Presse quotidienne départementale Accord du 10 mars 1987**

[Nonétabli]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des quotidiens départementaux (S.Q.D.).

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des journalistes ;

F.T.I.L.A.C. C.F.D.T. et U.S.J.F. C.F.D.T. ;

Syndicat des journalistes C.G.C.

La redistribution des marchés de la communication impose aux entreprises de la presse quotidienne départementale une gestion de l'information mieux intégrée, plus rapide et plus économique.

La modernisation des matériels et de l'organisation n'atteindra pas ces objectifs sans l'information, la consultation et la formation de ceux qui participent à la réalisation des publications.

Le S.Q.D. et les syndicats journalistes, également attachés à la qualité de l'information et à sa présentation, souhaitent que les facilités offertes par les nouvelles techniques servent à augmenter la qualité des journaux et à améliorer en même temps les conditions de travail.

Le présent accord cadre fixe les garanties minimales négociées sur le plan national. Les adaptations indispensables des termes de cet accord cadre aux réalités de chaque entreprise feront l'objet de négociations particulières.

Cet accord vise à affirmer et sauvegarder la spécificité de la mission des journalistes dans tout processus de production (conception, fabrication), en respectant le rôle complémentaire des autres catégories de personnel.

#### **1. Responsabilité des journalistes**

La mise en place des nouvelles techniques au sein des entreprises de la presse quotidienne départementale ne modifiera ni le rôle, ni la responsabilité des journalistes.

En conséquence :

La rédaction est chargée du contenu et de la forme rédactionnelle, d'une part, de la hiérarchisation et de la mise en valeur de l'information, d'autre part ;

Le texte rédactionnel, quelle qu'en soit l'origine, doit être validé par la rédaction, laquelle délivre le bon à tirer.

#### **2. Modalités d'introduction des nouvelles techniques dans les rédactions**

Les systèmes rédactionnels doivent être utiles et utilisables :

— **utiles** : ils devront enrichir la recherche, la coordination et la présentation de l'information, ainsi que la gestion ;

— **utilisables** : ils devront comporter le minimum de contraintes susceptibles de perturber le travail intellectuel des journalistes.

Le choix des solutions techniques (matériel, logiciels) et d'organisation (circulation de l'information, procédures, répartition des fonctions) sera guidé, entre autres considérations, par les deux objectifs ci-dessus.

Afin de préparer la nécessaire évolution technique et de connaître les types d'organisation les mieux adaptés — notamment en matière de circulation de l'information, de consultation et d'utilisation des textes ou documents (archives, banques de données, articles déjà rédigés, etc.) — les journalistes et leurs représentants devront disposer de la plus large information sur ces nouvelles techniques. Ils seront invités à formuler toute suggestion sur les méthodes de travail pratiques les concernant.

Cette information sera présentée auprès du C.E. et du C.H.S.C.T.

Les choix définitifs appartiennent à la direction.

#### **3. Rédaction sur console**

La mise en place des systèmes rédactionnels informatisés se traduira, entre autres, par la mise à disposition de matériels qui seront utilisés par les journalistes :

— soit pour la consultation de documents entrés dans le système (textes rédigés ou en cours de rédaction, illus-

---

trations, dépêches, banques de données internes ou externes, archives, etc.) ;

— soit pour la rédaction de leurs propres textes, soit pour recréer un texte à partir de textes extérieurs nécessitant un remaniement important.

Afin de préserver leur créativité, sans pour autant conduire à une double frappe, les journalistes qui ne pourraient rédiger directement sur console à l'issue de la formation initiale disposeront, pendant une période de transition, des moyens et du complément de formation nécessaires :

— pour s'adapter aux nouvelles méthodes de travail en fonction de l'organisation spécifique de l'entreprise ;

— éventuellement, pour accéder à une formation différente.

Au-delà de la période de transition, lorsque le travail l'exigera, la direction pourra faire saisir la copie par un personnel spécialisé.

Outre le texte lui-même, les journalistes— sous réserve des responsabilités traditionnelles des secrétaires de rédaction (ou d'édition)— n'auront à introduire que les informations— codées ou non— nécessaires :

— l'identification du texte et de son auteur (laquelle ne doit pas constituer un moyen de quantification du travail des journalistes) ;

— le classement rédactionnel ;

— la mise en valeur du contenu, fondamentale pour la compréhension (mots en italique ou en gras, titres, intertitres...) ;

— la présentation des textes conforme aux règles (capitales, abréviations, nombres en lettres ou en chiffres, symboles) ;

— la validation et/ou le verrouillage. L'opération de verrouillage rend impossible l'effacement— même involontaire— d'un texte par toute autre personne que son auteur. À partir de ce verrouillage, le texte sera conservé en mémoire de l'ordinateur central durant un temps défini par le programme. Le code de verrouillage peut également autoriser la consultation du document par certaines personnes désignées, l'interdire à d'autres.

En tout état de cause, les procédures codées correspondantes ne doivent pas constituer une charge de travail astreignante.

Le journaliste aura, dans tous les cas, le moyen de faire la preuve de la version qu'il aura rédigée et/ou validée. Il aura la possibilité de conserver sa version validée.

#### **4. Secrétariat de rédaction et/ou d'édition**

La mise en place de ces systèmes doit contribuer à faciliter et à améliorer le travail des secrétaires de rédaction et/ou d'édition.

Les secrétaires de rédaction (ou d'édition) disposeront d'outils leur permettant la visualisation pour consultation des informations qu'ils ont en charge (textes rédigés, dépêches, documents d'archives et de banques de données, illustrations, etc.).

Ils pourront introduire directement les corrections, ajouts ou suppression qu'ils souhaitent apporter à ces informations, les données de mise en valeur, ainsi que les indications de gestion de l'information.

Quels que soient les outils et les techniques mis en place :

— la conception du plan de page relève de la responsabilité de la rédaction ;

— le mode de réalisation définitive de la page fera l'objet de négociations adaptées aux choix technologiques des entreprises.

La validation de la page relève de la responsabilité rédactionnelle.

#### **5. Garanties concernant l'emploi**

Une garantie d'emploi est accordée à tout journaliste professionnel salarié permanent dont le poste ou la fonction disparaîtrait, ou changerait de nature en raison directe ou indirecte de la mise en place de systèmes rédactionnels informatisés.

Cette garantie s'assortit d'une garantie de la ressource de l'intéressé qui est attachée à sa qualification.

Elle s'accompagne, par ailleurs, d'une possibilité de formation permettant :

— l'adaptation aux nouveaux matériels et à l'organisation du travail qu'ils génèrent ;

— la reconversion vers une autre fonction de la rédaction ou, avec son accord, vers une autre catégorie professionnelle.

Une structure nationale paritaire sera mise en place afin d'assurer la gestion des fonds affectés à la formation et de définir le contenu de celle-ci.

---

## 6. Problèmes de surveillance sanitaire

En cas de modification des conditions de travail, le C.H.S.C.T. est consulté avant toute mise en place de celles-ci. Les parties se rencontreront d'ici à trois ans pour faire le bilan du présent accord.

### *Presse hebdomadaire régionale (collège journalistes)*

*Accord du 15 mars 1990*

[Nonétendu]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

S.N.P.H.R.I.

Syndicat(s) de salarié(s) :

S.N.J. ;

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

#### **Préambule**

Le S.N.P.H.R.I. et les syndicats de journalistes sont également soucieux de préserver la pluralité de la presse et par conséquent le maintien du plus grand nombre d'organes d'information à zone de diffusion locale, départementale ou régionale et, si possible même, leur multiplication.

La situation présente des marchés de la communication et l'évolution qui se dessine, imposent à ces entreprises, pour la plupart de dimensions modestes, des processus de conception et de fabrication spécifiques et particulièrement économiques, dans lesquels il convient de sauvegarder la mission particulière des journalistes, sans pouvoir néanmoins faire place aux spécialisations extrêmes, auxquelles seules les entreprises à caractère industriel peuvent accéder.

Il est de la volonté des deux parties de saisir les facilités offertes par les nouvelles techniques dans le double souci d'améliorer, d'une part, la gestion de l'information et, partant de là, sa qualité, d'autre part, les conditions de travail.

Le présent accord cadre fixe les garanties minimales qu'il est possible de négocier au plan national.

Il est en cohérence avec les accords cadre de même objet passés avec les diverses catégories de personnel, dans le respect des spécificités de chacune d'entre elles.

La rapidité de l'évolution technique rendra nécessaire une adaptation de cet accord aux caractéristiques des entreprises.

Les parties se rencontreront deux ans après la signature du présent accord pour examiner si son application a concrètement facilité l'évolution économique et technique des entreprises à l'adaptation harmonieuse des personnes.

Ce bilan pourra, si cela s'avère utile, entraîner l'examen de nouvelles modalités.

#### **Responsabilité des journalistes**

La mise en place des nouvelles techniques au sein des entreprises de la presse hebdomadaire régionale d'information ne modifiera ni la mission fondamentale, ni la responsabilité des journalistes, à savoir que :

— la rédaction reste notamment chargée du contenu et de la forme rédactionnelle, de la hiérarchie et de la mise en valeur de l'information, et assume la production et le contrôle de la fabrication ;

— le texte rédactionnel, quelle qu'en soit l'origine, doit être vérifié et validé par la rédaction, laquelle délivre le bon à tirer.

#### **Modalités d'introduction des nouvelles techniques**

Les solutions techniques adoptées (matériel, logiciels, liaison aux fournisseurs de données) obéissant au double souci exposé dans le préambule, il convient d'associer les utilisateurs au choix des matériels et des procédures, en informant leurs représentants sur les contraintes économiques et les caractéristiques des différentes propositions.

Les représentants des journalistes seront invités à formuler toute suggestion sur les méthodes de travail pratiques, l'adéquation des matériels et les conditions les plus aisées de travail, concernant la rédaction.

Les choix définitifs appartiennent à la direction.

---

## Rédaction sur console

La mise en place des systèmes rédactionnels utilisés se traduira, entre autres, par la mise à disposition de matériels qui seront utilisés par les journalistes :

- soit pour la consultation des documents entrés dans le système (tels des textes rédigés ou en cours de rédaction, des illustrations, des banques de données, des archives, etc.) ;
- soit pour la rédaction de leur propres textes ;
- soit pour recréer un texte à partir de textes extérieurs nécessitant un remaniement important.

Avant l'installation de systèmes rédactionnels informatisés, les journalistes suivront une formation initiale :

- pour s'adapter aux nouvelles méthodes de travail en fonction de l'organisation spécifique de l'entreprise ;
- éventuellement, pour accéder à une formation différente.

Outre le texte lui-même, les journalistes auront à introduire les informations, codées ou non, nécessaires à :

- l'identification du texte et de son auteur (laquelle ne doit pas constituer un moyen de quantification du travail des journalistes) ;
- le classement rédactionnel ;
- la mise en valeur du contenu fondamental pour la compréhension (mots en italique ou en gras, titres, intertitres, etc.) ;
- la présentation des textes conformes aux règles (capitales, abréviations, nombre en lettres ou en chiffres, symboles) ;
- la validation de leurs textes.

Dans les rédactions à faible effectif, un ou deux journalistes, où les différentes fonctions ne peuvent être distinguées, l'ensemble des codifications nécessaires à l'utilisation graphique des textes pourra être à la charge du rédacteur. Dans le cas où la fonction initiale du journaliste est modifiée, cette modification devra se traduire par un complément aux définitions d'emploi de la grille de classification spécifiques de la presse hebdomadaire régionale d'information.

En tout état de cause, les procédures codées correspondantes ne doivent pas constituer une charge de travail trop lourde. Le journaliste aura, dans tous les cas, le moyen de faire la preuve de la version qu'il aura rédigée et/ou validée. Il aura la possibilité de conserver la version validée.

## Secrétariat de rédaction

La mise en place de ces systèmes doit contribuer à faciliter et à améliorer le travail des secrétaires de rédaction. Les secrétaires de rédaction disposeront d'outils leur permettant la visualisation pour consultation des informations qu'ils ont en charge.

Ils pourront introduire directement les corrections, ajouts ou suppressions qu'ils souhaitent apporter à ces informations, ainsi que les données de mise en valeur.

Quels que soient les outils et les techniques mis en place, la conception du plan de page et la validation de la page relèvent de la responsabilité rédactionnelle.

## Garanties concernant l'emploi

Toute introduction d'un système modifiant les méthodes de travail antérieurement maîtrisées vaudra à l'intéressé l'accès à la formation nécessaire à son adaptation.

Dans le cas où l'introduction d'un nouveau système entraînerait la suppression d'un poste ou l'inaptitude réhabilitaire de son titulaire à l'exercice de sa fonction, il serait proposé en priorité à celui-ci une autre fonction disponible au sein de la rédaction, ou dans une catégorie professionnelle où les aptitudes acquises dans l'ancienne organisation du travail favoriseraient l'adaptation. Celle-ci sera par ailleurs assurée par une période de formation.

Cette période de transition consacrée à la recherche et à la maîtrise d'une nouvelle fonction pourrait s'étendre jusqu'à une année dans le cas où le journaliste reconverti bénéficie d'une ancienneté professionnelle supérieure à dix ans ou a atteint ou dépassé l'âge de quarante ans.

Le coût de la formation au système introduit ou aux postes de substitution sera prélevé prioritairement sur les fonds dévolus à la formation permanente, au besoin à valoir sur l'exercice postérieur.

Pendant le temps de formation et dans l'exercice de sa nouvelle fonction, l'intéressé gardera son niveau de rémunération antérieur. Il pourra même accéder à une qualification supérieure, si la nouvelle fonction qui lui est confiée est plus complexe ou comporte de plus larges responsabilités. Toutefois, cette promotion ne pourra intervenir que lorsque la nouvelle fonction sera maîtrisée.

---

## **Dispositions concernant les pigistes**

### **Régime social des collaborateurs de la rédaction à la pîge**

#### **Note de la fédération nationale de la presse française (janvier 1986)**

Les journalistes professionnels (I) doivent être distingués des auteurs non-journalistes professionnels (II).

#### **I. Les journalistes professionnels**

Aux termes de l'article L. 761-2 du code du travail, le « journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources ». (Il possède généralement la carte d'identité professionnelle qui constate sa qualité de journaliste.)

La loi du 4 juillet 1974, dite « loi Cressard » (dernier alinéa de l'article L. 761-2 du code du travail), a précisé que « toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel, est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties ».

Il résulte de ce texte que les journalistes professionnels rémunérés à la pîge sont présumés être liés par un contrat de travail à l'entreprise de presse pour laquelle ils collaborent. Ce sont donc, en principe et sauf preuve contraire de l'employeur, des salariés auxquels s'appliquent toutes les conséquences juridiques attachées à ce statut et, en particulier, la convention collective nationale du travail du 1<sup>er</sup> novembre 1976. En outre, ces collaborateurs relèvent du régime de retraite des journalistes rémunérés à la pîge, géré par l'A.N.E.P. (A.N.E.P. presse, 8, rue Bellini, 75016 Paris, tél. : 45-05-13-03). Par ailleurs, selon l'article L. 242-3 (devenu article L. 311-3 (16<sup>o</sup>)) du code de la sécurité sociale, les journalistes professionnels rémunérés à la pîge sont obligatoirement affiliés au régime général quelle que soit la nature du lien juridique qui les unit à l'entreprise de presse. Les piges qui leur sont versées supportent donc les cotisations de sécurité sociale aux taux des journalistes égaux à 80 p. 100 de ceux du régime général.

#### **II. Les auteurs non journalistes professionnels**

Les auteurs non journalistes professionnels sont des collaborateurs qui ne répondent pas à la définition de l'article L. 761-2 du code du travail : leur activité au sein d'une ou plusieurs entreprises de presse ne constitue pas leur occupation principale et ils n'en tirent pas le principal de leurs ressources. Ce sont, par exemple, des ingénieurs, médecins, avocats qui, accessoirement à leur activité principale, écrivent des articles sur des sujets relevant de leur compétence.

##### **a) Les auteurs salariés à temps partiel**

Les auteurs salariés à temps partiel sont unis à l'entreprise de presse par un lien de subordination. Leur rémunération est fixée forfaitairement à l'avance, ils reçoivent des directives de la part de l'employeur et agissent sous son contrôle. En règle générale, leur collaboration est régulière.

En tant que salariés, ils sont soumis à toutes les dispositions juridiques liées à ce statut et, notamment, aux prescriptions de la convention collective applicable. En particulier, ils sont obligatoirement affiliés au régime général de la sécurité sociale pour cette activité et relèvent des régimes de retraite et de prévoyance des travailleurs salariés.

##### **b) Les auteurs non salariés**

Les auteurs, non salariés, ne sont pas unis à l'entreprise de presse par un lien de subordination. Accessoirement à leur activité principale, ils proposent de temps à autre des travaux auprès des entreprises de presse qui sont libres de les accepter ou de les refuser. Ils font oeuvre de création au sens de la loi du 11 mars 1957 sur la propriété littéraire et artistique et sont rémunérés en droits d'auteur.

N'étant pas salariés, ils ne relèvent pas du régime général de la sécurité sociale mais du régime particulier de protection sociale des artistes-auteurs institué par la loi du 31 décembre 1975 et géré par l'A.G.E.S.S.A. (29, rue des Pyramides, 75001 Paris, tél. : 42-96-12-45). L'entreprise doit cotiser auprès de cet organisme à raison de 1 p. 100 des droits dus aux auteurs et verser le précompte de 4,70 p. 100 retenu sur les rémunérations des intéressés (égal à 6 p. 100 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1987.).

### **Retraite et prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pîge**

#### **Accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975**

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat de la presse parisienne ;

Syndicat de la presse hebdomadaire parisienne ;  
 Syndicat des quotidiens départementaux ;  
 Fédération nationale de la presse hebdomadaire et périodique ;  
 Fédération nationale de la presse d'information spécialisée ;  
 Union nationale de la presse périodique d'information ;  
 Syndicat des quotidiens régionaux ;  
 Syndicat national de la presse quotidienne régionale ;  
 Fédération nationale de la presse agricole et rurale ;  
 Fédération des agences de presse ;  
 Agence France presse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des journalistes ;  
 Syndicat national des journalistes C.G.T. ;  
 Syndicat général des journalistes F.O. ;  
 Syndicat des journalistes français C.F.D.T. ;  
 Syndicat des journalistes C.G.C. ;  
 Syndicat chrétien des journalistes C.F.T.C.

### Article 1

*Il est institué un régime de retraite complémentaire au régime général vieillesse de la Sécurité Sociale au profit du personnel journaliste ci-dessous énuméré des entreprises se rattachant à la branche d'activité de la presse :*

• journalistes rémunérés à la pige, titulaires de la carte professionnelle, y compris les stagiaires.

*La gestion de ce régime sera assurée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1976, par la Section Presse, 8 rue Bellini à PARIS 16<sup>ème</sup>, de l'Association Nationale d'Entraide et de Prévoyance (A.N.E.P.) agréée par arrêté ministériel du 24 décembre 1959 et suivant les modalités fixées :*

— d'une part, par les Statuts et Règlement de l'A.N.E.P.,

— d'autre part, par l'Annexe VI à l'Accord du 8 décembre 1961 intervenue le 9 décembre 1975,

— ainsi que par le protocole d'accord pour le rattachement du régime de retraite complémentaire de l'A.N.E.P. des entreprises liées par le présent accord de retraite à intervenir entre les Organisations signataires et l'A.N.E.P.

### Article 2

*Les entreprises liées par le présent accord de retraite sont tenues au versement de l'ensemble des cotisations définies à l'article 3 ci-après. Les bénéficiaires doivent supporter sur leurs piges le précompte de la cotisation à leur charge.*

### Article 3

*Les cotisations sont assises sur la totalité des rémunérations versées sous forme de piges, sans qu'il soit fait application des plafonds individuels prévus au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 1<sup>er</sup> de l'ANNEXE à l'accord du 8 décembre 1961.*

*Cette cotisation est affectée à la constitution d'avantages de retraite et aux frais de gestion de l'A.N.E.P. dans les conditions suivantes :*

	ARRCO	Hors ARRCO	Total	soit Part Patronale	soit Part Journaliste
Cotisation contractuelle du régime de retraite.	4%	6%	10%	6%	4%
Majoration prévue par l'Avenant n° 5 bis à l'Annexe I de l'accord du 8 décembre 1961 (cotisation d'équilibre).	0,40%	-	0,40%	0,24%	0,16%
Contribution spéciale de gestion.	-	0,50%	0,50%	0,30%	0,20%
	4,40%	6,50%	10,90%	6,54%	4,36%

---

#### Article 4

*Les cotisations sont dues par l'employeur dans les conditions du Règlement de l'A.N.E.P. Les cotisations qui ne sont pas versées dans les conditions prévues par l'Article 27 du Règlement sont passibles des majorations prévues audit Article.*

#### Article 5

*Les droits attribués en contrepartie de la cotisation contractuelle retraite déterminés conformément aux articles 6 et 7 du Règlement de l'A.N.E.P. ainsi qu'aux articles 12 à 18 inclus, seront limités à ceux qui seraient acquis dans la limite d'un plafond individuel égal à deux fois celui de la Sécurité Sociale, sans qu'il puisse en résulter de remboursement de cotisations.*

*Les services accomplis avant le 1<sup>er</sup> janvier 1976 dans des fonctions définies à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord de retraite dans des entreprises ressortissant de l'accord du 8 décembre 1961, entrent en ligne de compte pour le calcul des allocations de retraites dans les conditions qui seront déterminées par l'A.R.R.C.O. et l'A.N.E.P.*

*En ce qui concerne les journalistes qui exercent une activité rémunérée à la pige après leur prise de retraite, ceux-ci sont exonérés de leurs cotisations personnelles, les cotisations patronales restant dues sans contrepartie pour l'intéressé.*

#### Article 6

*L'ensemble des dispositions du présent texte est étendu par avenants contractuels dont modèle joint (Annexe I), aux entreprises non comprises dans le champ d'application de cet accord, mais qui sont visées par l'annexe VI à l'accord du 8 décembre 1961.*

#### Article 7

*Toutes les difficultés résultant de l'application du présent accord de retraite seront soumises à une commission de douze membres comprenant par moitié des représentants des deux parties signataires.*

#### Article 8

*Le présent accord est conclu pour une durée illimitée.*

*Il pourra toutefois être dénoncé par une des deux parties signataires sous réserve de l'observation d'un préavis de quatre ans, formulé à l'autre partie signataire par pli recommandé avec avis de réception.*



---

## **Annexes**

### **Annexe I - Protocole d'engagement relatif à l'adhésion à l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975**

#### **Régime particulier de retraite des journalistes rémunérés "à la pige"**

Raison Sociale : ... Adresse : ...
---------------------------------------

##### **Article 1**

L'entreprise ci-dessus désignée adhère à l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975, portant institution du régime particulier de retraite des journalistes rémunérés "à la pige", conformément aux dispositions de l'Article 6 dudit accord, ainsi qu'à ses Annexes et aux textes qui les ont modifiées et complétées.

##### **Article 2**

La présente adhésion est conclue dans le cadre de l'Article No. 31 c du Livre 1<sup>er</sup> du Code du Travail.

Fait à ... le ...

Pour l'Entreprise : ...

(Signature)

## **Annexe II**

### **Protocole d'accord du 18 juin 1976 pour le rattachement au régime de retraite complémentaire de l'A.N.E.P. des entreprises liées par l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975**

Commission prévue à l'article 7 de l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975,  
Association nationale d'entraide et de prévoyance - A.N.E.P.

##### **Article 1**

##### **Création du régime**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1976, le régime de retraite complémentaire défini par les Statuts et règlement de l'A.N.E.P. sera appliqué au sein des entreprises liées par l'Annexe VI à l'accord du 8 décembre 1961 et l'Accord National Professionnel de Retraite du 9 décembre 1975, sous réserve des dispositions prévues dans les textes précités et dans le présent protocole.

##### **Article 2**

##### **Gestion du régime de retraite**

La gestion administrative du régime mis en oeuvre par l'Accord National Professionnel du 9 décembre 1975 sera réalisée par la Section Professionnelle Presse de l'A.N.E.P. dans le cadre des accords de gestion conclus entre cette Institution et la Caisse Nationale de Prévoyance et de Retraite des Cadres de la Presse.

Cette gestion sera suivie dans un compte particulier. Le montant de la contribution spéciale de gestion prévue par l'accord de retraite du 9 décembre 1975 est acquis à la Section Professionnelle de la Presse. Le taux de cette contribution est fixé pour une première période de quatre années.

Au terme de cette période suivant les résultats dégagés, ce taux pourra être reconduit ou modifié.

##### **Article 3**

##### **Détermination des charges période probatoire**

Par dérogation au paragraphe 1 de l'article 2 du règlement de l'A.N.E.P., il ne sera pas procédé immédiatement à la détermination des charges du groupe affilié en vertu de l'accord du 9 décembre 1975.

En conséquence, le taux de cotisation effectif du régime de retraite, tel qu'il est déterminé à l'article 3 de l'Accord National Professionnel du 9 décembre 1975 est fixé pour une période de quatre années expirant le 31 décembre 1979, sous réserve d'une modification résultant d'une variation de la cotisation d'équilibre au titre de l'Accord du 8 décembre 1961.

Au terme de cette période, suivant les résultats d'une pesée effectuée selon les dispositions de l'Annexe I du règle-

---

ment de l'A.N.E.P., ce taux pourra être reconduit ou modifié et sera applicable de plein droit.

Par dérogation au paragraphe 4 de l'article 2 du règlement de l'A.N.E.P., l'affiliation des intéressés sera effectuée sans période probatoire.

#### **Article 4**

##### **Représentation à l'assemblée générale de l'A.N.E.P.**

Par voie interprétative de l'article 17 des Statuts de l'A.N.E.P., il est admis et reconnu que les journalistes rémunérés "à la pige" sont représentés par l'intermédiaire des délégués élus dans les entreprises adhérentes auxquelles ils collaborent, sans qu'il soit nécessaire de créer une catégorie particulière.

#### **Article 5**

##### **Services accomplis avant le 1<sup>er</sup> janvier 1976**

##### **Paragraphe 1 - Périodes de services validables**

Sont désignées par "services passés", compte tenu des conditions d'exercice de la profession à l'époque, toutes les périodes pour lesquelles l'intéressé peut apporter la preuve qu'il exerçait des fonctions de journaliste telles qu'elles sont définies à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national de retraite du 9 décembre 1975.

Ces périodes sont validables sans contrepartie de cotisation. Les points de retraite attribués au 1<sup>er</sup> janvier 1976 aux participants en service ou en position de retraite à cette date, sont calculés comme il est dit au paragraphe 2 du présent article.

Sont également comptées comme "services passés", lorsqu'elles suivent immédiatement une période d'activité validée et sous réserve qu'elles n'aient pas été prises en compte à ce titre par un autre régime de retraite complémentaire :

- les périodes au cours desquelles le participant a été tenu à l'écart de la profession du fait de la guerre 1914/1918 et de la guerre 1939/1945 ; ces périodes sont limitées au 1<sup>er</sup> juillet 1919 ou au 1<sup>er</sup> juillet 1945 ou à la date de démobilisation si celle-ci est postérieure,

- les périodes comprises entre le décès et le 26 juin 1919 ou le 1<sup>er</sup> juillet 1945, en cas de décès ayant donné lieu à la mention "Mort pour la France" conformément à l'article L. 488 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

- les périodes d'incapacité de travail ou d'invalidité définies à l'article 7 du présent texte.

Cette validation s'effectue sous le contrôle de la Commission prévue à l'article 9 du présent accord, à laquelle tous les litiges seront soumis.

##### **Paragraphe 2 - Calcul des points de validation**

Pour chacune des années validées, en application du paragraphe précédent, il est attribué un nombre de point forfaitaire égal à :

- 48 points par année, pour les périodes pendant lesquelles les intéressés ont exercé une activité de journaliste professionnel uniquement rémunéré "à la pige"

- 16 points par année, pour les périodes pendant lesquelles les intéressés ont relevé du régime de retraite des cadres, ou d'un autre régime de retraite complémentaire de celui de la Sécurité Sociale au titre d'une ou plusieurs entreprises, dans la mesure où ces périodes ont donné lieu à une activité visée à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975.

#### **Article 6**

##### **Compte de points des participants**

L'Institution établit et tient à jour le compte individuel des points de retraite cotisés de chacun des participants et le communique chaque année, sur sa demande, à l'intéressé au cours du second semestre.

#### **Article 7**

##### **Périodes d'incapacité de travail et de chômage**

Les dispositions de l'article 11 du règlement de l'A.N.E.P. visant les cas de maladie, d'invalidité et de chômage, sont applicables aux journalistes rémunérés "à la pige", s'ils justifient percevoir au titre de cette activité :

- des indemnités journalières maladie, une pension d'invalidité ou une rente d'accident du travail du régime général de la Sécurité Sociale,

- des allocations spéciales ou de formation de l'ASSEDIC.

#### **Article 8**

##### **Âge et entrée en jouissance de la retraite**

Par dérogation au 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 13 du règlement de l'A.N.E.P., les participants qui ont cessé leur acti-

---

tivité avant le 1<sup>er</sup> janvier 1976, ou leurs ayants droit, s'ils déposent leur demande avant le 31 décembre 1976, pourront bénéficier de leurs arrérages à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1976.

### **Article 9** **Commission des litiges**

En vue de régler les problèmes qui se trouveront soulevés à l'occasion de l'application des dispositions du présent protocole, il est prévu la constitution d'une commission composée de représentants de l'A.N.E.P. et de la commission prévue à l'article 7 de l'accord national professionnel du 9 décembre 1975.

Cette Commission aura pour objet de proposer des solutions :

- aux problèmes imprévus pouvant résulter de l'application par l'A.N.E.P. de l'accord national professionnel de retraite,
- aux difficultés rencontrées dans les reconstitutions de carrière.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des conséquences prévues au paragraphe 1 de l'article 26 du règlement de l'A.N.E.P., au cas où l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975 serait dénoncé en tout ou partie par l'une des parties signataires.

### **Article 10** **Composition de la commission des litiges**

La Commission des litiges est composée de :

- deux représentants du Collège des Adhérents de la Commission prévue à l'article 7 de l'accord national professionnel du 9 décembre 1975,
- deux représentants du Collège des Journalistes de cette même Commission,
- deux représentants de l'A.N.E.P.

### **Article 11**

Le présent protocole sera annexé à l'accord national professionnel du 9 décembre 1975 avec autant de force que s'il en faisait partie.

## **Annexe III**

*(En application de l'article 38 de la convention collective nationale)*

*[Agréée par arrêté du 21 juin 1988, JO 30 juin 1988]*

Avenant 24 sept. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FFAP ;  
FNAPP ;  
FNPS ;  
FPPR ;  
SEPM ;  
SPIL ;  
SPQD ;  
SPQN ;  
SPQR ;

ACCeS (adhésion par lettre du 15 avr. 2016).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
SNJ CGT ;  
CGT FO ;

Union syndicale SOLIDAIRES.

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat de la presse parisienne ;

Syndicat de la presse hebdomadaire parisienne ;

Syndicat des quotidiens départementaux ;

Fédération nationale de la presse hebdomadaire et périodique ;

---

Fédération nationale de la presse d'information spécialisée ;  
Union nationale de la presse périodique d'information ;  
Syndicat de la presse quotidienne régionale ;  
Fédération française des agences de presse ;  
Agence France Presse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des journalistes ;  
Syndicat national des journalistes C.G.T. ;  
Syndicat général des journalistes F.O. ;  
Union syndicale des journalistes français C.F.D.T. ;  
Syndicat des journalistes C.G.C.  
Syndicat chrétien des journalistes C.F.T.C.

Il a été convenu ce qui suit en complément de l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975 :

## **Préambule**

Les régimes de retraite et de prévoyance institués par l'accord professionnel de retraite du 9 décembre 1975 et ses annexes s'appliquent obligatoirement aux journalistes professionnels rémunérés à la pige définis par ledit accord.

## **Titre I**

### **Régime maternité, incapacité, invalidité, décès**

(Avenant 24 sept. 2015, étendu)

#### **Article 1**

Les journalistes professionnels visés par l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975 bénéficient d'un régime complémentaire de prévoyance.

#### **Article 2**

En application du présent article, tout bénéficiaire visé à l'article ci-dessus a droit à la constitution d'avantages :

— en cas de décès ;

— en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité,

dont les montants peuvent varier en fonction des rémunérations annuelles et éventuellement de l'âge atteint.

#### **Article 3**

(Article exclu de l'agrément)

Mod. par Avenant 24 sept. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>

##### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FFAP ;

FNAPP ;

FNPS ;

FPPR ;

SEPM ;

SPIIL ;

SPQD ;

SPQN ;

SPQR ;

ACCeS (adhésion par lettre du 15 avr. 2016).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

SNJ CGT ;

CGT FO ;

Union syndicale SOLIDAIRES.

(Avenant 24 sept. 2015, étendu) Les cotisations nécessaires à la couverture de l'ensemble des risques pour un taux

---

contractuel global de 0,95 % sont réparties à raison de :

— 0,74 % à la charge des entreprises ;

— 0,21 % à la charge des intéressés,

et versées à la section presse de l'ANEP, 8, rue Bellini, Paris (16<sup>e</sup>) qui assure la gestion administrative de l'accord professionnel du 9 décembre 1975 dans le cadre des accords de gestion conclus entre cette institution et la Caisse nationale de prévoyance et de retraite des cadres de la presse.

#### **Article 4**

*La date d'effet du présent régime est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 1988.*

#### **Article 5**

*Le présent protocole sera annexé (annexe III) à l'accord professionnel du 9 décembre 1975 avec autant de force que s'il en faisait partie.*

## **Titre II**

### **Régime de frais de santé**

*(Avenant 24 sept. 2015, étendu)*

#### **Article 6**

##### **Salariés concernés**

*Mod. par Avenant 24 sept. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FFAP ;*

*FNAPP ;*

*FNPS ;*

*FPPR ;*

*SEPM ;*

*SPIIL ;*

*SPQD ;*

*SPQN ;*

*SPQR ;*

*ACCeS (adhésion par lettre du 15 avr. 2016).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFE-CGC ;*

*CFTC ;*

*SNJ CGT ;*

*CGT FO ;*

*Union syndicale SOLIDAIRES.*

L'accès au régime conventionnel de frais de santé est ouvert à tous les journalistes professionnels rémunérés à la pige

#### **Article 7**

##### **Financement des garanties «frais de santé»**

*Mod. par Avenant 24 sept. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FFAP ;*

*FNAPP ;*

*FNPS ;*

*FPPR ;*

*SEPM ;*

*SPIIL ;*

*SPQD ;*

*SPQN ;*

*SPQR ;*

*ACCeS (adhésion par lettre du 15 avr. 2016).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFE-CGC ;  
CFTC ;  
SNJ CGT ;  
CGT FO ;  
Union syndicale SOLIDAIRES.*

## **7.1 Cotisations des employeurs**

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente annexe ont l'obligation d'acquitter une cotisation égale à 0,40 % de chaque pigne versée. Cette cotisation est comprise dans la cotisation patronale globale de 0,74 % prévue à l'article 3 du Titre I de la présente annexe.

Les cotisations ainsi versées par les employeurs seront affectées au fonds collectif défini à l'article 8.

À titre dérogatoire, pourra s'exonérer dupayement de cette cotisation au fonds collectif toute entreprise qui pourra justifier que tous les journalistes professionnels rémunérés à la pigne qu'elle emploie bénéficient d'une couverture collective et obligatoire de frais de santé dont le niveau des garanties est supérieur au panier de soins défini aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du Code de la sécurité sociale, dont elle contribue au financement à hauteur d'au moins 0,40 % de chaque pigne.

## **7.2 Cotisations des journalistes professionnels rémunérés à la pigne**

Les journalistes professionnels rémunérés à la pigne et adhérents au régime de frais de santé doivent acquitter une cotisation mensuelle égale à 1,20 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, avant déduction de la participation du fonds collectif définie à l'article 8.2. ci-après.

## **Article 8 Constitution du fonds collectif**

*Mod. par Avenant 24 sept. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FFAP ;*

*FNAPP ;*

*FNPS ;*

*FPPR ;*

*SEPM ;*

*SPIL ;*

*SPQD ;*

*SPQN ;*

*SPQR ;*

*ACCeS (adhésion par lettre du 15 avr. 2016).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFE-CGC ;*

*CFTC ;*

*SNJ CGT ;*

*Union syndicale SOLIDAIRES.*

## **8.1 Alimentation et gestion du fonds collectif**

Afin d'organiser une véritable solidarité au sein de la profession, il est constitué un fonds collectif alimenté par les cotisations acquittées par les employeurs sur les pignes qu'ils versent, dans les conditions définies à l'article 7.1. ci-dessus.

Les parties signataires du présent avenant à l'accord décident de confier la gestion de ce fonds à l'institution de prévoyance, audiens prévoyance, laquelle gère l'ancienne section presse de l'ANEP.

## **8.2 Participation du fonds collectif**

Les journalistes professionnels rémunérés à la pigne bénéficieront d'une prise en charge partielle de leurs cotisations mensuelles au régime santé définies à l'article 7.2 pour le mois en cours et les 2 mois qui suivent la perception d'une pigne ayant donné lieu à versement de cotisations santé par leur employeur au fonds collectif.

Par mesure de simplification, les journalistes professionnels rémunérés à la pigne au profit desquels aura été versé, par leurs(s) employeur(s) sur l'année civile, un montant de 0,08 % du plafond annuel de la sécurité sociale de cotisations santé, bénéficieront de la participation du fonds sans justificatif jusqu'au terme de l'année de l'année civile

concernée restant à courir et les 2 années suivantes.

Toutefois, la mise en place du présent régime de frais de santé, les journalistes professionnels rémunérés à la pigne pourront bénéficier de la participation du fonds pendant toute l'année civile dès lors qu'un montant minimum de 0,08 % du plafond annuel de la sécurité sociale de cotisations aura été versé par leur(s) employeurs) à leur profit au cours de l'année civile précédente, au titre de la part patronale du régime de prévoyance préexistant.

La participation du fonds collectif viendra en déduction de la cotisation appelée auprès du journaliste professionnel rémunéré à la pigne bénéficiaire.

Cette participation s'élève à 50 % de la cotisation mentionnée à l'article 7.2 par mois.

## **Article 9**

### **Commission de suivi et comité de pilotage**

*Mod. par Avenant 24 sept. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FFAP ;*

*FNAPP ;*

*FNPS ;*

*FPPR ;*

*SEPM ;*

*SPIL ;*

*SPQD ;*

*SPQN ;*

*SPQR ;*

*ACCeS (adhésion par lettre du 15 avr. 2016).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFE-CGC ;*

*CFTC ;*

*SNJ CGT ;*

*Union syndicale SOLIDAIRES.*

## **9.1**

### **Commission paritaire de suivi de l'accord**

Il est créé une commission paritaire de suivi de l'annexe III à l'accord national de retraite du 9 décembre 1975 composée des organisations représentatives de la profession. Dans cet article et tous ceux qui vont suivre, cette expression désigne à la fois les organisations syndicales de salariés représentatives dans la convention collective nationale des journalistes (IDGC n° 1480) et les organisations patronales de la profession.

La commission paritaire de suivi est en charge plus particulièrement d'analyser les éléments d'information et les propositions issus des travaux du comité paritaire de pilotage du régime conventionnel de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pigne. Elle communique le résultat de ses analyses aux organisations représentatives de la profession.

Il lui revient de proposer à ces mêmes destinataires de procéder à l'aménagement des dispositions de la présente annexe si nécessité.

La commission paritaire de suivi se réunit autant que de besoin et au moins une fois par an.

## **9.2**

### **Comité paritaire de pilotage du régime conventionnel de prévoyance**

Il est créé un comité de pilotage du régime conventionnel de prévoyance des journalistes professionnels rémunérée à la pigne mise en œuvre par le présent avenant de révision de l'annexe III à l'accord national du 9 décembre 1975, réunissant, en nombre égal salariés/employeurs, des représentants des organisations représentatives de la profession.

Ce comité paritaire de pilotage :

- définit l'ensemble des garanties constituant le régime de prévoyance et en contrôle la bonne exécution ;
- étudie révolution des régimes institués par les titres I et II de l'annexe III ;
- donne pouvoir à son(ses) représentant(s) de signer la convention de gestion relative à la mise en œuvre du fonds collectif pour la santé des journalistes professionnels rémunérés à la pigne ;
- assure un suivi de l'alimentation et de l'utilisation du fonds collectif défini à l'article 8.1 ci-dessus ;
- transmet à la commission paritaire de suivi de l'accord les comptes rendus de ses travaux et propositions pour la pérennité du régime conventionnel de prévoyance mis en place en faveur des journalistes professionnels rémunérés à la pigne ;

— intervient auprès de la Direction de la sécurité sociale pour faire le point sur la situation des journalistes professionnels rémunérés à la pige et trouver des solutions aux difficultés qui pourraient entraver le bon fonctionnement du régime mis en place.

Le comité paritaire de pilotage se réunit en tant que de besoin et au moins deux fois par an.

### 9.3 Composition

La composition et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de suivi de l'accord et du comité paritaire de pilotage du régime conventionnel de prévoyance sont définies au sein d'un règlement intérieur faisant l'objet d'un accord séparé.

Le comité de pilotage est composé de façon égale de :

- 12 représentants désignés parmi chacune des organisations syndicales des salariés,
- 12 représentants des organisations patronales de la profession.

## Journalistes professionnels rémunérés à la pige Accord du 7 novembre 2008<sup>(1)</sup>

*(1) Arrêté du 11 octobre 2010*

*portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes*

*(NOR : MTST1026338A)*

*(JO, 20 octobre 2011)*

*Le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique,*

*Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;*

*Vu l'arrêté du 2 février 1988 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale de travail des journalistes du 27 octobre 1987 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;*

*Vu l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux dispositions concernant les journalistes rémunérés à la pige, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;*

*Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;*

*Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 mars 2010 ;*

*Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;*

*Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 29 septembre 2010,*

*Arrête :*

*Art. 1<sup>er</sup>. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des journalistes du 27 octobre 1987, les dispositions de l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux dispositions concernant les journalistes rémunérés à la pige, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.*

*Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.*

*Art. 3. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.*

[Étendu par arr. 11 oct. 2010, JO 20 oct.]

## Préambule

Les organisations professionnelles de presse écrite et d'agences, et les syndicats de journalistes expriment leur volonté de clarifier pour l'avenir les implications de la loi du 4 juillet 1974, dite «Loi Cressard», sur les conditions de collaboration à l'entreprise de presse des journalistes professionnels rémunérés à la pige, et sur les modalités d'application à cette catégorie de personnel des avantages collectifs issus de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes Professionnels et du Code du Travail.

L'article L. 7111-3 du Code du travail établit une présomption simple de contrat de travail pour toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel. Le journaliste professionnel rémunéré à la pige relève par conséquent des dispositions du Code du travail, ainsi que le prévoit expressément l'article L. 7111-1 de ce code, et des dispositions de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes.

Compte tenu des difficultés constatées pour résoudre les questions soulevées par une référence simple aux textes normatifs et à la jurisprudence, et de la nécessité d'unifier au niveau de la branche les pratiques des entreprises, les parties à la négociation sont convenues de mettre en place des règles d'application des droits pour les pigistes dans certains domaines.

Les présentes dispositions concernent les seuls journalistes professionnels au sens des articles L. 7111-3 et L. 7111-4 du Code du Travail et titulaires de la carte d'identité des Journalistes Professionnel, rémunérés à la pige, ci-après désignés les «pigistes».

Après la signature de l'accord, et dans un délai de six mois, la commission de suivi prévue à l'article 12 du présent



accord examinera le cas des journalistes professionnels rémunérés à la pige et non détenteurs de la carte de presse. Sont exclus du bénéfice du présent accord les journalistes pour lesquels la pige est le complément d'un contrat à durée indéterminée à temps complet.

Le présent accord précise les règles d'application à ces pigistes des dispositions de cette convention collective et du code du travail pour les domaines suivants :

- Coefficient de référence
- Prime d'ancienneté
- Registre unique du personnel
- Indemnisations Assedic
- Prévoyance
- Médecine du travail
- Élections professionnelles
- Prise en compte des pigistes dans le calcul des seuils d'effectifs
- Rappel des règles de paiement du treizième mois et des congés payés

La Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes sous l'intitulé «Interprétation» précise : le «journaliste professionnel employé à titre occasionnel désigne le journaliste salarié qui n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore, mais n'a pour obligation que de fournir une production convenue dans les formes et dans les délais prévus par l'employeur.»

## I. «Coefficient de référence»

Les collaborations qui font référence à un temps de travail (à la journée, à la semaine...) sont hors champ d'application de cette disposition, puisque, pour elles, un calcul au prorata du temps de travail est possible.

Compte tenu de cette absence de référence au temps de travail, les parties sont expressément convenues, pour la détermination de certains droits effectifs du pigiste, de mettre en place un système d'équivalence fondé sur un «coefficient de référence» et sur la fréquence des piges.

Coefficient de référence = «y» =

Montant total des piges perçues sur la dernière année civile, y compris le treizième mois et congés payés / Minimum mensuel Rédacteur du barème dans l'entreprise ou, à défaut dans la forme de presse considérée de la même période de référence × 13.

Les entreprises doivent veiller à la cohérence entre le numérateur et le dénominateur de la précédente formule (barème d'entreprise lorsqu'il existe ou, à défaut, barème conventionnel de branche)

Ce coefficient de référence est plafonné à 1.

Selon les sujets traités dans le présent accord, le coefficient de référence s'apprécie au mois ou à l'année.

## II. Prime d'ancienneté

Compte tenu de l'impossibilité de justifier un temps de présence (au sens des articles 23 et 24 de la Convention Collective) notamment dans un contexte de collaborations du pigiste à plusieurs entreprises, et pour simplifier les calculs, il est admis de façon dérogatoire de prendre en considération la durée de détention effective de la carte professionnelle afin de déterminer une notion globale d'ancienneté, sans que ceci ne remette en cause la présomption simple de salariat.

Le pourcentage d'ancienneté est assis, à défaut de barèmes de piges spécifiques existant dans la forme de presse considérée, sur une base déterminée par le «coefficient de référence» ou la valeur «y» (tel que défini à l'article I ci-dessus) appliqué au minima du barème rédacteur mensuel temps plein.

Exemples de calcul de prime d'ancienneté	
Calcul prime d'ancienneté en l'absence de barème de piges Pour un montant mensuel de piges de 920 Barème rédacteur : 1300 Coefficient de référence : 0,71 (soit 920/1300) - Base prime d'ancienneté : 920 (coeff*barème)	Pour un montant mensuel de piges de 2 000 euros Barème rédacteur : 1300 Coefficient de référence : 1 (application du plafond) - Base prime d'ancienneté : 1300 (coeff*barème)
Calcul prime d'ancienneté avec un barème de piges à 50 euros le feuillet 25 feuillets dans le mois pour un montant total de 2000 euros - Base prime d'ancienneté : 1 250 euros (prix feuillet barème *nb de feuillets)	

---

Les barèmes minimas, lorsqu'ils existent, ou, à défaut, la base, telle que déterminée ci-dessus, seront majorés du paiement de la prime d'ancienneté aux taux suivants :

- 5 % pour 5 années de détention effective de la carte de presse
- 10 % pour 10 années de détention effective de la carte de presse
- 15 % pour 15 années de détention effective de la carte de presse
- 20 % pour 20 années de détention effective de la carte de presse

Les journalistes rémunérés à la pige travaillant majoritairement pour plusieurs entreprises, il est convenu que les taux d'ancienneté seront calculés en fonction de la durée de détention de la carte d'identité professionnelle.

La prime d'ancienneté doit apparaître de façon distincte sur le bulletin de pige.

Des accords d'entreprise peuvent maintenir ou prévoir des modalités différentes dès lors que la rémunération globale versée est au moins égale à ce qui résulterait de l'application du dispositif prévu ci-dessus.

Il appartient au pigiste d'apporter tout élément justificatif de son attribution de carte de presse.

### **III. Registre unique du personnel**

Les entreprises éditent, dans le respect de la circulaire Carignon de février 1994 (intitulée «Déclaration préalable à l'embauche pour les journalistes rémunérés à la pige»), et à la demande des élus du personnel ou des syndicats de journalistes qui y sont représentés, après l'édition du règlement des bulletins mensuels de piges, et à partir du Système d'Information Ressources Humaines, la liste des journalistes pigistes. Les journalistes rémunérés à la pige y seront mentionnés à chaque collaboration.

### **IV. Indemnisations ASSEDIC**

En pratique, des difficultés sont constatées pour faire inscrire les journalistes professionnels rémunérés à la pige au régime d'assurance chômage.

En conséquence, dans les six mois de la signature du présent accord, une commission paritaire spécialement constituée se réunira afin de déterminer paritairement des critères de prise en charge au titre l'indemnisation chômage, qui seront soumis à l'UNEDIC pour agrément.

### **V. Prévoyance : Maladie, maternité**

Le régime de prévoyance en faveur des pigistes ayant donné lieu à l'accord national du 9 décembre 1975 doit être amélioré dans le cadre de l'équilibre du contrat actuel sur les deux points suivants :

- mise en place d'une allocation pour les pigistes en congé maternité
- diminution de la période de carence pour prise en charge de l'arrêt maladie à partir du 46<sup>e</sup> jour d'arrêt continu.

Ces dispositions seront prises à titre expérimental et seront réexaminées dans un cadre paritaire à l'issue de la période d'observation qui se terminera fin 2009.

### **VI. Médecine du travail**

Les entreprises adhéreront, dans un cadre de mutualisation, pour les pigistes non-couverts par des services médicaux d'entreprise ou inter-entreprises, dans un délai de six mois après la signature du présent accord, au Centre Médical de la Bourse (CMB) et prendront en charge les frais liés aux visites médicales (article R. 4624-10 et suivants du code du travail) pour les journalistes rémunérés à la pige. Ces derniers devront produire leur certificat d'aptitude sur simple demande de l'entreprise.

### **VII. Élections professionnelles**

Les modalités de mise en œuvre des dispositions du présent article seront déterminées dans les entreprises dans le cadre des protocoles pré électoraux, qui pourront être plus favorables.

Les dispositions légales ou réglementaires relatives aux élections professionnelles ne précisent pas les modalités d'application aux journalistes rémunérés à la pige. Le Code du travail (notamment article L. 2324-14 et L. 2324-15 détermine les conditions pour être électeur et éligible en se référant à une notion de temps de travail, inapplicable donc en tant que telle aux «pigistes». Il convient de déterminer des critères permettant d'adapter les dispositions légales.

En conséquence, les parties signataires conviennent que l'accès des «pigistes» aux qualités d'électeur et d'éligible, est conditionné aux critères suivants :

Pour être électeur, deux critères cumulatifs :

- Avoir bénéficié d'un minimum de trois bulletins mensuels de piges consécutifs ou non sur les douze derniers mois qui précèdent le mois de l'établissement des listes électorales, dont deux dans les quatre mois précédant la signature du protocole préélectoral<sup>(\*)</sup>

(\*) Hors bulletin spécifique notamment ceux relatifs au paiement du 13<sup>e</sup> mois et des congés payés

(Lorsque le pigiste collabore à une publication trimestrielle, il doit alors avoir collaboré à la dernière parution qui précède l'établissement des listes électorales)

— L'ensemble des bulletins pris en compte ci-dessus devra être au moins équivalent à trois fois le barème rédacteur mensuel en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut dans la forme de presse considérée.<sup>(1)</sup>

(1) Disposition déclarée illicite par le TGI et la cour d'appel de Paris (TGI Paris., n° 09/09506, SGJ-FO et a. c/ SPQN et a. ; CA Paris., n° 09/24393, SGJ-FO et a. c/ SPQN et a.). En conséquence, cette disposition a été retirée du champ de l'arrêté du 11 octobre 2010 (portant extension de l'accord du 7 novembre 2008) par arrêté du 26 août 2011 (JO, 3 sept.) reproduit ci-dessous :

#### **Arrêté du 26 août 2011**

**portant retrait de dispositions d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes étendu par un arrêté du 11 octobre 2010 portant extension de l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux dispositions concernant les journalistes rémunérés à la pîge, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes**

(NOR : ETST1123724A)

(JO, 3 septembre 2011)

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 11 octobre 2010 portant extension de l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux dispositions concernant les journalistes rémunérés à la pîge, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes ;

Vu le jugement rendu le 3 novembre 2009 par le tribunal de grande instance de Paris en tant qu'il juge illicites l'article VII « Élections professionnelles » dans sa partie relative aux conditions de rémunération et l'article VIII « Prise en compte des pigistes dans le calcul des seuils d'effectifs » de l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux dispositions concernant les journalistes rémunérés à la pîge, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes ;

Vu l'arrêt du 24 mars 2011 de la cour d'appel de Paris qui confirme en tous ses éléments le jugement rendu le 3 novembre 2009 par le tribunal de grande instance de Paris en ce qui concerne l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux dispositions concernant les journalistes rémunérés à la pîge, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. - Sont retirées du champ de l'arrêté du 11 octobre 2010 portant extension de l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux dispositions concernant les journalistes rémunérés à la pîge, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes, en tant qu'elles ont été jugées illicites par le jugement du tribunal de grande instance de Paris du 3 novembre 2009 et par l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 24 mars 2011, les dispositions suivantes de l'accord susmentionné :

- le deuxième tiret du quatrième alinéa et le deuxième tiret du cinquième alinéa de l'article VII « Élections professionnelles » ;
- l'article VIII « Prise en compte des pigistes dans le calcul des seuils d'effectifs ».

Art. 2. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Pour être éligible, trois critères cumulatifs :

— Avoir bénéficié d'un minimum de neuf bulletins mensuels de piges consécutifs ou non sur les douze derniers mois qui précèdent le mois de l'établissement des listes électorales, dont deux dans les quatre mois précédant la signature du protocole préélectoral<sup>(\*)</sup>

(\*) Hors bulletin spécifique notamment ceux relatifs au paiement du 13<sup>e</sup> mois et des congés payés

— L'ensemble des bulletins pris en compte ci-dessus devra être au moins équivalent à six fois le barème rédacteur mensuel en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut dans la forme de presse considérée<sup>(1)</sup>

(1) Disposition déclarée illicite par le TGI et la cour d'appel de Paris (TGI Paris., n° 09/09506, SGJ-FO et a. c/ SPQN et a. ; CA Paris., n° 09/24393, SGJ-FO et a. c/ SPQN et a.). En conséquence, cette disposition a été retirée du champ de l'arrêté du 11 octobre 2010 (portant extension de l'accord du 7 novembre 2008) par arrêté du 26 août 2011 (JO, 3 sept.) reproduit ci-dessous :

#### **Arrêté du 26 août 2011**

**portant retrait de dispositions d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes étendu par un arrêté du 11 octobre 2010 portant extension de l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux dispositions concernant les journalistes rémunérés à la pîge, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes**

(NOR : ETST1123724A)

(JO, 3 septembre 2011)

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 11 octobre 2010 portant extension de l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux dispositions concernant les journalistes rémunérés à la pîge, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes ;

Vu le jugement rendu le 3 novembre 2009 par le tribunal de grande instance de Paris en tant qu'il juge illicites l'article VII « Élections professionnelles » dans sa partie relative aux conditions de rémunération et l'article VIII « Prise en compte des pigistes dans le calcul des seuils d'effectifs » de l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux dispositions concernant les journalistes rémunérés à la pîge, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes ;

Vu l'arrêt du 24 mars 2011 de la cour d'appel de Paris qui confirme en tous ses éléments le jugement rendu le 3 novembre 2009 par le tribunal de grande instance de Paris en ce qui concerne l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux dispositions concernant les journalistes rémunérés à la pîge, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. - Sont retirées du champ de l'arrêté du 11 octobre 2010 portant extension de l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux dispositions concernant les journalistes rémunérés à la pîge, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes, en tant qu'elles ont été jugées illicites par le jugement du tribunal de grande instance de Paris du 3 novembre 2009 et par l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 24 mars 2011, les dispositions suivantes de l'accord susmentionné :

- le deuxième tiret du quatrième alinéa et le deuxième tiret du cinquième alinéa de l'article VII « Élections professionnelles » ;
- l'article VIII « Prise en compte des pigistes dans le calcul des seuils d'effectifs ».

Art. 2. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

— Avoir déclaré par écrit sur l'honneur à l'entreprise où le pigiste se présente pour être éligible ne pas avoir de mandat de même nature dans une autre entreprise, et s'être engagé à ne pas en briquer pendant toute la période.

## **VIII. Prise en compte des pigistes dans le calcul des seuils d'effectifs<sup>(2)</sup>**

(2) Article annulé par le TGI et la cour d'appel de Paris (TGI Paris, 3 nov. 2009, n° 09/09506, SGJ-FO et a. c/ SPQN et a. ; CA Paris 24 mars 2011, n° 09/24393, SGJ-FO et a. c/ SPQN et a.). En conséquence, cet article a été retiré du champ de l'arrêté du 11 octobre 2010 (portant extension de l'accord du 7 novembre 2008) par arrêté du 26 août 2011 (JO, 3 sept.) reproduit ci-dessous :

**Arrêté du 26 août 2011**

**portant retrait de dispositions d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes étendu par un arrêté du 11 octobre 2010 portant extension de l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux dispositions concernant les journalistes rémunérés à la pîge, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes**

(NOR : ETST1123724A)

(JO, 3 septembre 2011)

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 11 octobre 2010 portant extension de l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux dispositions concernant les journalistes rémunérés à la pîge, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes ;

Vu le jugement rendu le 3 novembre 2009 par le tribunal de grande instance de Paris en tant qu'il juge illicites l'article VII « Élections professionnelles » dans sa partie relative aux conditions de rémunération et l'article VIII « Prise en compte des pigistes dans le calcul des seuils d'effectifs » de l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux dispositions concernant les journalistes rémunérés à la pîge, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes ;

Vu l'arrêt du 24 mars 2011 de la cour d'appel de Paris qui confirme en tous ses éléments le jugement rendu le 3 novembre 2009 par le tribunal de grande instance de Paris en ce qui concerne l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux dispositions concernant les journalistes rémunérés à la pîge, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. - Sont retirées du champ de l'arrêté du 11 octobre 2010 portant extension de l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux dispositions concernant les journalistes rémunérés à la pîge, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes, en tant qu'elles ont été jugées illicites par le jugement du tribunal de grande instance de Paris du 3 novembre 2009 et par l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 24 mars 2011, les dispositions suivantes de l'accord susmentionné :

- le deuxième tiret du quatrième alinéa et le deuxième tiret du cinquième alinéa de l'article VII « Élections professionnelles » ;

- l'article VIII « Prise en compte des pigistes dans le calcul des seuils d'effectifs ».

Art. 2. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Pour la détermination des seuils d'effectifs, les pigistes seront pris en compte d'après la formule suivante :

Masse salariale pigistes (journalistes titulaires de la carte) / Salaire moyen du personnel journaliste en CDI équivalent temps complet.

## **IX. Treizième mois et congés payés**

### **Treizième mois**

L'article 25 de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes prévoit que les journalistes professionnels rémunérés à la pîge - perçoivent un treizième mois lorsqu'ils « auront collaboré à trois reprises différentes » ou lorsque « leur salaire aura atteint au cours de l'année civile au moins trois fois le montant minimum fixé par les barèmes de la forme de presse considérée ».

Ce treizième mois est versé au mois de décembre ; il correspond au douzième des piges perçues au cours des douze mois précédents.

### **Congés payés**

L'article 31 de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes prévoit que pour les journalistes professionnels rémunérés à la pîge, le montant de l'indemnité de congés payés est calculé sur la base du 10<sup>e</sup> de la rémunération perçue au cours de la période de référence légale.

Cette indemnité est versée au mois de juin.

Dans le cas où ils seraient versés à une périodicité ou date différentes de celles prévues par la convention collective, les usages consacrés en entreprise pourront être maintenus dès lors qu'au mois de juin, au titre des congés payés, et au mois de décembre, au titre du 13<sup>e</sup> mois, le pigiste aura effectivement perçu l'intégralité des sommes auxquelles il peut prétendre, au titre du dernier exercice clos, en application du présent accord.

**X.** Un certain nombre d'autres sujets ont été évoqués au cours des réunions paritaires, pour lesquels les parties sont convenues d'encourager les partenaires sociaux à négocier dans chaque entreprise : titres repas, accès à un restaurant d'entreprise, mutuelle d'entreprise, etc.

## **XI. Conditions d'application**

Le présent accord est applicable au 1<sup>er</sup> jour du deuxième mois qui suit sa date de dépôt.

Il n'a aucun caractère rétroactif.

Une extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires conviennent qu'une fois l'arrêté d'extension publié, le présent accord sera opposable à toutes

---

les entreprises de la Presse écrite et des agences de Presse, sauf dispositions pour lesquelles il prévoit expressément la possibilité de dérogation par voie d'accord collectif. Cette disposition ne fait pas obstacle à la négociation, la conclusion ou le maintien d'accords collectifs plus favorables aux pigistes.

## **XII. Commission de suivi et d'interprétation**

Les parties signataires sont convenues de mettre en place une commission de suivi et d'interprétation pour la mise en œuvre du présent accord, négocié sans préjudice de dispositions plus favorables de la CCNTJ.

En ce sens, et pour préciser les modalités d'application de ces dernières aux pigistes, la commission de suivi et d'interprétation sera amenée à se réunir, pour la première fois dans les trois mois qui suivent la signature du présent accord, sur la question de la définition du «pigiste régulier».

Cette commission sera élargie sur ce point à tout syndicat représentatif non signataire du présent texte. Il en ira de même concernant toute question qui ne constitue pas une stricte interprétation de l'accord, ainsi qu'en cas de modifications législatives ou conventionnelles.

La commission de suivi et d'interprétation devra se réunir dans un délai de six semaines après réception du courrier de convocation»

### **Formation professionnelle Avenant du 30 janvier 2009**

[Étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1<sup>er</sup> janv. 2010]  
(Avenant remplacé par Accord du 9 mars 2016)

## **Préambule**

Les organisations professionnelles de presse écrite et d'agences, et les syndicats de journalistes expriment leur volonté de clarifier pour l'avenir les implications de la loi du 4 juillet 1974, dite «Loi Cressard», sur les conditions de collaboration à l'entreprise de presse des journalistes professionnels rémunérés à la pigne, et sur les modalités d'application à cette catégorie de personnel des avantages collectifs issus de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes Professionnels et du Code du Travail.

L'article L. 7111-3 du Code du travail établit une présomption simple de contrat de travail pour toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel.

Le journaliste professionnel rémunéré à la pigne relève par conséquent des dispositions du Code du travail, ainsi que le prévoit expressément l'article L. 7111-1 de ce code, et des dispositions de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes.

Compte tenu des difficultés constatées de résoudre les questions soulevées par une référence simple aux textes normatifs et à la jurisprudence, et de la nécessité d'unifier au niveau de la branche les pratiques des entreprises, les parties à la négociation sont convenues de mettre en place des règles d'application des droits pour les pigistes dans certains domaines.

Les présentes dispositions concernent les seuls journalistes professionnels au sens de l'article L. 7111-3 et L. 7111-4 du Code du Travail, titulaires de la carte d'identité des Journalistes Professionnel et rémunérés à la pigne, ci-après désignés les «pigistes».

Après la signature de l'accord, la commission de suivi prévue à l'article 13 du présent avenant, examinera dans un délai de six mois le cas des journalistes professionnels rémunérés à la pigne et non détenteurs de la carte de presse. Sont exclus du bénéfice du présent avenant les journalistes pour lesquels la pigne est le complément d'un contrat à durée indéterminée à temps complet. En revanche, toutes les rémunérations versées sous forme de pigne seront prises en compte dans l'assiette de calcul de l'article 1 du présent avenant (collecte des fonds).

Le présent avenant est conclu conformément à l'annexe B de l'accord collectif national sur la formation professionnelle - Presse du 17 mars 2005. Il précise les règles d'application à ces pigistes des dispositions dudit accord.

La Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes sous l'intitulé «Interprétation» précise : le «journaliste professionnel employé à titre occasionnel désigne le journaliste salarié qui n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore, mais n'a pour obligation que de fournir une production convenue dans les formes et dans les délais prévus par l'employeur.»

Compte tenu de cette absence de référence au temps de travail, les parties sont expressément convenues, pour la détermination de certains droits effectifs du pigiste, de mettre en place un système d'équivalence fondé sur un «coefficient de référence» et sur la fréquence des pignes.

Ce coefficient de référence est calculé de la façon suivante :

Coefficient de référence = «y» = Montant total des pignes perçues sur la dernière année civile, y compris le treizième

---

mois et congés payés / Minimum mensuel Rédacteur du barème dans l'entreprise ou, à défaut dans la forme de presse considérée de la même période de référence (x) 13.

Les entreprises doivent veiller à la cohérence entre le numérateur et le dénominateur de la précédente formule (barème d'entreprise lorsqu'il existe ou, à défaut, barème conventionnel de branche)

Ce coefficient de référence est plafonné à 1.

Pour la formation professionnelle continue, il s'apprécie à l'année.

## **Titre I**

### **Collecte et mode de gestion des fonds de formation dédiés aux «pigistes»**

#### **Article 1**

##### **Collecte des fonds**

Les entreprises définies au titre I de l'accord collectif national sur la formation professionnelle - Presse identifient la part de leur masse salariale correspondant aux «pigistes», dite Masse Salariale Pigistes.

Ces entreprises mutualiseront au premier euro, auprès de Médiafor<sup>(1)</sup> :

*(1) Les taux cités sont ceux en vigueur à la date de signature du présent protocole*

— 0,9 % (0,4 % pour les entreprises de moins de 10 salariés) de cette Masse Salariale Pigiste pour le plan de formation. Cette somme est libératoire des obligations de dépense du plan de formation de l'entreprise.

— 0,5 % (ou 0,15 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés) de cette Masse Salariale Pigistes au titre de la professionnalisation.

— 0,2 % de cette Masse Salariale Pigistes pour les entreprises de plus de 20 salariés, au titre du congé individuel de formation.

Pour la détermination des seuils d'effectifs, les pigistes seront pris en compte d'après la formule suivante :

Masse salariale pigistes / Salaire moyen du personnel journaliste en CDI équivalent temps complet.

#### **Article 2**

##### **Gestion des fonds**

Une commission paritaire de gestion dédiée aux «pigistes», appelée Commission Pigistes, est créée au sein de Médiafor.

Cette commission Pigistes est chargée :

- de gérer ces fonds dans la limite de la collecte définie à l'article 1 du présent avenant
- et de les attribuer :
  - selon des modalités définies au titre II
  - et en fonction des priorités définies à l'article 3 ci-dessous

Elle est composée de 12 membres (6 représentants des syndicats de journalistes, 6 représentants des organisations d'employeurs), chacun pouvant être secondé d'un suppléant siégeant en son absence.

Elle pourra réaffecter une partie des fonds correspondant à la participation obligatoire au titre du plan de formation à l'enveloppe dédiée au financement pédagogique du congé individuel de formation.

Elle devra rendre compte de sa gestion devant le conseil d'administration de Médiafor.

Les sommes mutualisées seront obligatoirement gérées dans des comptes distincts selon les pratiques de l'OPCA : plan, professionnalisation, CIF.

## **Titre II**

### **L'accès des journalistes rémunérés à la pige à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle**

#### **A - Dispositions générales**

##### **Article 3**

##### **Actions prioritaires**

Le présent accord a pour but de permettre aux «pigistes» un accès effectif à la formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

Outre les priorités définies dans l'accord collectif national Presse, sont reconnues prioritaires pour les «pigistes» les

---

actions suivantes :

- formations qualifiantes facilitant l'insertion professionnelle des «pigistes» ;
- formations permettant le développement des compétences des «pigistes» sur les nouvelles technologies de l'information ;
- formations permettant d'élargir le champ de compétences éditoriales des «pigistes».

La CPNEF a pour mission de faire évoluer, si besoin est, ces priorités.

#### **Article 4**

##### **Le plan de formation de l'entreprise**

Les parties signataires incitent les entreprises à intégrer les pigistes aux actions de formation qu'elles sont amenées à développer.

Les actions de formation en faveur des journalistes pigistes mises en œuvre dans le cadre du plan de formation des entreprises pourront être financées sur la part mutualisée auprès de Médiafor.

La Commission pigistes déterminera les règles de gestion applicables à la mise en place de l'alinéa précédent.

#### **Article 5**

##### **Le contrat de professionnalisation**

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes journalistes et des demandeurs d'emploi qui doivent consolider leur qualification professionnelle, par la conclusion de contrats de professionnalisation plutôt que par le recours à la pige.

#### **Article 6**

##### **La période de professionnalisation**

Les partenaires sociaux favoriseront le développement de formations adaptées aux besoins de professionnalisation des «pigistes».

Les entreprises souhaitant faire bénéficier les «pigistes» qu'elles font travailler de ces actions de professionnalisation peuvent recourir aux financements liés aux périodes de professionnalisation et gérées sur le 0,5 %

### **B - Dispositions particulières**

#### **Article 7**

##### **Droit Individuel à la Formation (DIF)**

Bien que les dispositions relatives au financement de la formation ne puissent être appliquées que pour l'avenir, il est entendu entre les parties que le calcul du quota d'heures doit être effectué rétroactivement à la date d'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle.

Les «pigistes» titulaires de la carte de presse avant le 7 mai 2004 bénéficieront au 1<sup>er</sup> janvier 2005, au titre de l'exercice 2004, de 13/20<sup>è</sup> des droits déterminés en application du calcul ci-dessous. Toutefois, ces pigistes bénéficieront d'un forfait correspondant au droit complet prévu au titre de l'exercice 2004 par «l'Accord collectif national sur la formation professionnelle - Presse» dans l'hypothèse où les entreprises concernées ne seraient pas en mesure d'établir un décompte précis des droits acquis.

De même pour 2005, 2006, et 2007 préalables à l'année de référence de la première collecte définie à l'article 12 du présent avenant, les pigistes bénéficieront d'un forfait de 20 heures par an dans l'hypothèse où les entreprises concernées ne seraient pas en mesure d'établir un décompte précis des droits acquis.

#### **7.1**

##### **L'acquisition des droits**

En l'absence de référence à un temps de travail, il est prévu d'utiliser le «coefficient de référence» pour proratiser le DIF de chaque «pigiste» par rapport aux 20 heures prévues légalement pour les salariés sous contrat à durée déterminée et à temps plein.

Le nombre d'heures de DIF acquis par les «pigistes» au cours d'une année est égal à (20X coefficient de référence), arrondi à l'unité supérieure.

Ce nombre d'heures ainsi déterminé est éventuellement majoré en considération de la fréquence de la collaboration du «pigiste» à raison de :

- 2 heures de DIF supplémentaires pour le «pigiste» ayant bénéficié au moins de 6 bulletins mensuels de pige dans l'année
- 3 heures de DIF supplémentaires pour le «pigiste» ayant bénéficié au moins de 8 bulletins mensuels de pige dans l'année
- 4 heures de DIF supplémentaires pour le «pigiste» ayant bénéficié au moins de 10 bulletins mensuels de pige

---

dans l'année

Ce mode de calcul permet de compenser des années de faible activité par des années de forte activité. En revanche, le nombre d'heures de DIF auquel le «pigiste» peut prétendre sur une période considérée de n années ( $n \leq 6$ ) est limité à  $(20 \times n)$ .

Il appartient aux «pigistes» d'apporter tout élément justificatif à Médiafor afin que celui-ci détermine les droits acquis. Médiafor tient à la disposition de chaque pigiste le volume de ses droits acquis.

Les éditeurs transmettront à Médiafor les éléments d'information nécessaires, propres à garantir un suivi des dossiers des pigistes demandeurs.

## **7.2**

### **Utilisation des droits et gestion administrative**

La gestion des droits individuels à la formation des «pigistes» est assurée par Médiafor, à travers sa commission Pigistes.

- Les demandes de DIF sont directement adressées à Médiafor et gérées par la commission Pigistes dans la limite des fonds disponibles.
- Les coûts pédagogiques des formations ainsi demandées sont financés dans le cadre de la professionnalisation sur la part du 0,5 % à la disposition de la commission Pigistes pour les DIF prioritaires.

Le détail des formations ainsi réalisées est communiqué aux entreprises concernées.

## **7.3**

### **Allocation de formation des pigistes durant leur formation**

Pour tenir compte de la diversité des situations, les pigistes recevront durant leur DIF une allocation formation ou, en tout ou partie, une rémunération. La commission Pigistes en décidera à l'examen des demandes de DIF et selon les critères qu'elle déterminera.

L'assiette de calcul de cette rémunération ou allocation est définie à l'article 9 du présent avenant.

L'allocation de Formation sera financée, conformément à la loi, sur les fonds correspondant à la participation obligatoire au titre du plan de formation (voir art. 1 ci-dessus).

## **7.4**

### **Anticipation de l'utilisation des droits**

Conformément à l'article 7.3.5 de l'accord collectif national Presse, la commission Pigistes pourra accorder aux «pigistes» ayant plus d'un an d'ancienneté, par anticipation, un nombre d'heures calculé en fonction des droits acquis l'année précédente, en sus des heures calculées au 7.1 du présent avenant, en fonction de l'intérêt de cette anticipation au regard de la durée souhaitable des formations envisagées.

Dans ce cas, le nombre d'heures anticipées sera déduit du nombre d'heures acquises l'année suivante.

## **Article 8**

### **Congé Individuel de Formation (CIF)**

## **8.1**

### **Utilisation et gestion administrative**

Les pigistes bénéficient de la possibilité de demander un congé individuel de formation selon les règles et procédures applicables au CIF CDD, sans pour autant que ça n'implique la qualification juridique de la collaboration du pigiste concerné.

Leurs demandes de CIF sont directement adressées à Médiafor et gérées par la commission Pigistes dans la limite des fonds disponibles.

Les coûts pédagogiques des formations ainsi demandées sont financés sur la part du 0,2 % assise sur la Masse Salariale Pigistes, définie à l'article 1 du présent avenant, et également géré dans une enveloppe spécifique par la commission Pigistes. Cette enveloppe pourra être abondée conformément aux règles de gestion définies à l'article 2 du présent avenant.

## **8.2**

### **Rémunération**

La rémunération des pigistes est maintenue dans son intégralité pendant la durée de la formation conformément aux dispositions légales prévues pour le CIF. Elle est financée sur les fonds correspondant à la participation obligatoire au titre du plan de formation (voir art. 1 ci-dessus).



---

**Article 9**  
**Assiette de calcul de la rémunération ou de l'allocation du pigiste en formation**

Pour tenir compte des situations de travail diverses rencontrées par les journalistes rémunérés à la pige, il est convenu par les parties le mode de calcul suivant :

- La période de référence retenue sera la plus favorable des deux suivantes :
  - m** les douze derniers mois, selon les modalités définies aux articles L. 6322-16, L. 6322-17, L. 6322-18 et L. 6322-24 du code du travail, relatif aux salariés en CIF-CDI percevant des rémunérations variables ;
  - m** les quatre derniers mois, selon les modalités définies aux articles L. 6322-34 et L. 6322-35 du code du travail, relatif aux salariés en CIF-CDD.
- L'assiette de référence est celle de l'ensemble des rémunérations perçues par le «pigiste» durant la période de référence par ses différents employeurs de Presse écrite et agences de Presse recensés par Médiafor.

**Titre III**  
**Dispositions finales**

**Article 10**  
**Dépôt**

Le présent avenant sera déposé pour extension par la partie signataire la plus diligente.

**Article 11**  
**Date - Durée d'application - Dénonciation**

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa date de signature pour une période de deux années, à l'issue de laquelle une négociation pourra être ouverte pour modifications éventuelles, dans le respect de la procédure fixée aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction pour des périodes d'une année, sauf dénonciation dans le respect d'un préavis de trois mois et conformément à la procédure fixée aux articles L. 2261-9 à L. 2261-14 du code du travail.

**Article 12**  
**Mise en œuvre transitoire**

La première collecte des fonds définis à l'article 1 du présent avenant aura lieu en 2009, sur la base de la masse salariale 2008.

La commission Pigistes sera mise en place au plus tard trois mois après la date de signature du présent avenant.

**Article 13**  
**Commission de suivi et d'interprétation**

Le suivi et l'interprétation de cet avenant seront effectués dans les conditions de l'accord collectif national sur la formation professionnelle-Presse du 17 mars 2005, dans le présent document constitue un avenant.

**Avenant du 9 mars 2016**

[Étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 3 janv. 2017, applicable à compter de sa date de signature]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FFAP ;  
SPQR ;  
FNAPPI ;  
FPPR ;  
SPQN ;  
FNPS ;  
SPIHL ;  
SEPM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

## **Préambule**

Les organisations professionnelles de presse écrite imprimée et/ou en ligne et d'agences de presse, et les organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective nationale des journalistes expriment leur volonté de développer l'accès à la formation professionnelle des journalistes professionnels rémunérés à la pige, et souhaitent par le présent avenant définir les modalités d'application à ces derniers, des dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Le présent avenant a pour ambition de permettre au plus grand nombre de journalistes professionnels rémunérés à la pige d'accéder à la formation professionnelle par des actions d'adaptation et par des actions de développement de compétences leur permettant d'assurer leur évolution professionnelle.

Compte tenu de l'évolution numérique et de la transformation des entreprises de presse en entreprises multimédia, une attention particulière sera accordée aux formations opérationnelles permettant l'adaptation des journalistes professionnels rémunérés à la pige à ces mutations. De plus, l'accès des journalistes professionnels rémunérés à la pige à des formations modulables, en lien avec le métier de journaliste, sera favorisé.

Les parties signataires du présent avenant soulignent le rôle décisif de l'organisme paritaire collecteur agréé - AFDAS - pour porter un soin particulier à l'accueil, à l'accompagnement et à l'orientation des journalistes professionnels rémunérés à la pige.

## **Titre I Champ d'application**

### **Article 1er Définition**

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux journalistes professionnels au sens des articles L. 7111-3 et L. 7111-4 du code du travail, rémunérés à la pige et titulaires de la carte d'identité professionnelle des journalistes professionnels, ci-après désignés les «journalistes pigistes».

Sont exclus du présent avenant, les journalistes pigistes pour lesquels la pige est le complément d'un contrat à durée indéterminée à temps complet.

Le présent avenant constitue le cadre conventionnel de référence pour l'accès à la formation des journalistes pigistes employés par des entreprises de presse écrite imprimée et/ou en ligne, et des agences de presse, ci-après désignées les «entreprises de presse». Il s'inscrit dans le champ de la convention collective nationale des journalistes (IDCC : 1480).

Les parties signataires conviennent de conférer au présent avenant un caractère impératif.

Les accords d'entreprises portant sur les mêmes matières ne peuvent y déroger que dès lors qu'ils comportent des dispositions plus favorables pour les journalistes pigistes que le présent avenant.

### **Article 2 Accords antérieurs**

Le présent avenant constitue un avenant à l'accord collectif national sur la formation professionnelle - presse du 29 mars 2005. Il annule et remplace les dispositions de l'avenant du 30 janvier 2009 relatif aux journalistes professionnels rémunérés à la pige.

## **Titre II Accès aux dispositifs de formation**

### **Article 3 Principes généraux**

Les journalistes pigistes, compte tenu des spécificités de leur activité, présentent directement leurs demandes auprès de l'AFDAS quels que soient les dispositifs de formation mobilisés. Ils bénéficient de droits d'accès à la formation similaires à ceux des salariés en poste en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée. Ils ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus par la loi.

Toutefois, ils peuvent également participer aux actions de formation des entreprises et présenter leurs demandes aux responsables formation de celles-ci ou à défaut à toute personne compétente au sein de l'entreprise.

---

## **Article 4**

### **Allocation de formation**

Afin de tenir compte de la diversité des situations, une allocation pour l'indemnisation des formations des journalistes pigistes est instaurée. Elle prend la forme d'un forfait horaire dont le montant et les modalités de versement sont proposés par la commission journalistes pigistes prévue à l'article 14 du présent avenant, au Conseil paritaire de la presse écrite et des agences de presse (CPP) puis au Conseil d'administration de l'AFDAS.

## **Article 5**

### **Plan de formation**

Les journalistes pigistes peuvent bénéficier d'actions de formation au sein des entreprises de presse ou par le biais de plans de formation de branche.

### **5.1**

#### **Plan de formation de l'entreprise**

Les journalistes pigistes peuvent bénéficier du plan de formation d'une entreprise avec laquelle ils collaborent. Dans ce cadre, les formations sont réalisées à la demande de l'entreprise et sont rémunérées.

Pour l'application de ces dispositions, les parties signataires incitent les entreprises à intégrer les journalistes pigistes aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre dans le cadre de leur plan de formation.

### **5.2**

#### **Plan de formation de branche**

Les journalistes pigistes bénéficient des fonds des plans de formation de branche mutualisés, issus des contributions légales versées par les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant, et gérées par l'AFDAS. Dans ce cadre, ils présentent directement leur demande de formation auprès de l'AFDAS et leur indemnisation est assurée dans les conditions définies à l'article 4 du présent avenant.

Pour accéder aux financements de l'AFDAS, les journalistes pigistes peuvent être rattachés aux enveloppes de chaque catégorie d'entreprise (moins de 10 salariés [moins de 11 salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016], de 10 à 49 salariés [entre 11 à 49 salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016], de 50 à 299 salariés) pour lesquelles ils ont réalisé au moins une pige au cours de l'année civile précédente. Ils peuvent donc relever de plusieurs catégories.

Les journalistes pigistes peuvent également bénéficier des fonds collectés au titre de la contribution conventionnelle prévue à l'article 13 du présent avenant.

## **Article 6**

### **Périodes de professionnalisation**

Les parties signataires souhaitent favoriser le développement de formations des journalistes pigistes en adaptant pour ces derniers, les modalités d'accès à la période de professionnalisation et ses modes de financement.

### **6.1**

#### **Principes et objectifs**

Sont éligibles aux périodes de professionnalisation, les formations qui :

- préparent à un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou à un CQP interbranches ;
- permettent d'acquérir une certification par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- préparent à une certification figurant à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- relèvent du socle de connaissances et de compétences défini par les articles D. 6113-1 et suivants du code du travail ;
- permettent l'acquisition d'une qualification reconnue par une convention collective nationale.

Une qualification reconnue par une convention collective nationale aboutit à un positionnement identifié dans la classification de ladite convention collective nationale.

À l'issue de la formation ou de l'action de validation effectuée lors de la période de professionnalisation, l'organisme de formation doit remettre au journaliste pigiste un diplôme, un titre, un certificat ou une attestation de compétences et de connaissances.

Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation (CPF).

### **6.2**

#### **Durée**

La durée minimale d'une formation en période de professionnalisation est fixée par la loi à soixante-dix (70) heures

---

sur douze (12) mois calendaires sauf :

- lorsque la formation a pour objet une action d'accompagnement à la VAE. Dans ce cas, la durée minimale de l'action de formation est de 5 heures ;
- lorsque la formation suivie prépare à une certification enregistrée à l'inventaire précité ;
- lorsque la formation abonde un parcours de formation engagé dans le cadre du compte personnel de formation.

### **6.3**

#### **Financement**

Les journalistes pigistes peuvent bénéficier de financements au titre de la période de professionnalisation dans les conditions suivantes :

1. soit la période de professionnalisation est mise en œuvre par une entreprise avec laquelle ils collaborent. Dans ce cas, l'entreprise sollicite la prise en charge du coût pédagogique auprès de l'AFDAS et rémunère le journaliste pigiste ;
2. soit la période de professionnalisation est mise en œuvre par le journaliste pigiste. Sa demande peut être :
  - a) prise en compte par une entreprise avec laquelle il collabore. Dans ce cas, l'entreprise sollicite la prise en charge du coût pédagogique auprès de l'AFDAS et rémunère le journaliste pigiste.
  - b) présentée directement auprès de l'AFDAS. Dans ce cas, l'AFDAS finance le coût de la formation et le journaliste pigiste perçoit de l'AFDAS une indemnisation dans les conditions définies à l'article 4 du présent avenant.

Le financement des formations est assuré dans la limite des forfaits fixés par le Conseil d'administration de l'AFDAS, sur proposition de la commission «journalistes pigistes» prévue à l'article 14 du présent avenant, après validation du Conseil paritaire de la presse écrite et des agences de presse (CPP).

Pour l'application de ces dispositions, les parties signataires invitent l'AFDAS à orienter le journaliste pigiste vers la mobilisation de son compte personnel de formation, en complément du dispositif de la période de professionnalisation, lorsque la formation qu'il sollicite y est éligible.

Les formations réalisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sont financées par les contributions légales versées par les entreprises au titre de la professionnalisation, tel que précisé à l'article 12 du présent avenant.

### **6.4**

#### **Contrats de professionnalisation**

Les parties signataires incitent les entreprises visées par le présent accord à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes journalistes et des demandeurs d'emploi qui doivent consolider leur qualification professionnelle, par la conclusion de contrats de professionnalisation plutôt que par le recours à la pige.

Les entreprises visées par le présent accord sont particulièrement invitées à recourir à des contrats de professionnalisation pour des journalistes pigistes entrant dans la profession et n'ayant pas suivi un cursus initial de formation au journalisme.

### **Article 7**

#### **Congé individuel de formation, bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience**

Le congé individuel de formation (CIF) permet à un journaliste pigiste de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation avec ou sans suspension de son activité de journaliste pigiste.

### **7.1**

#### **Principes et conditions d'accès**

Les journalistes pigistes ont accès aux financements du congé individuel de formation par l'AFDAS, à condition d'être titulaire de la carte d'identité professionnelle des journalistes professionnels depuis au moins deux ans au jour de la demande de formation, et de justifier du paiement de piges de la part d'au moins une entreprise de presse, au cours des douze derniers mois avant cette demande.

Les mêmes conditions sont applicables pour l'accès :

- au bilan de compétences qui permet au journaliste pigiste, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- à la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui permet au journaliste pigiste d'acquérir une certification inscrite au RNCP en valorisant son expérience professionnelle et les compétences ainsi acquises.

Les parties signataires invitent l'AFDAS à orienter le journaliste pigiste vers une mobilisation de son compte personnel de formation, en complément de sa demande de CIF, lorsque l'action de formation qu'il sollicite est éligible à celui-ci.

---

## 7.2

### Prise en charge des coûts pédagogiques, de la rémunération et des frais annexes

Dans les conditions fixées par le Conseil d'administration de l'AFDAS, sur proposition de la commission «journalistes pigistes» prévue à l'article 14 du présent avenant, le suivi d'une formation dans le cadre du congé individuel de formation fait l'objet d'une prise en charge des coûts pédagogiques, des frais annexes ainsi que, à la demande du journaliste pigiste, de sa rémunération.

Le calcul de la rémunération est effectué en retenant la rémunération moyenne la plus élevée entre :

- la rémunération moyenne perçue sous forme de piges au cours des douze (12) derniers mois ;
- la rémunération moyenne perçue sous forme de piges au cours des quatre (4) derniers mois.

Sont prises en compte les piges versées par les entreprises visées par le présent accord cotisant à l'AFDAS.

La rémunération est versée directement par l'AFDAS aux journalistes pigistes pendant les périodes de formation, selon les modalités de gestion applicables aux salariés en contrat à durée déterminée, permettant au journaliste pigiste de ne pas avoir à demander d'autorisation d'absence.

L'ensemble de ces coûts est financé sur l'enveloppe CIF presse.

## Article 8

### Compte personnel de formation

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage), tel que prévu par la loi. Ce compte lui permet, à son initiative, de bénéficier de formations professionnelles.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

## 8.1

### Principes

Le compte personnel de formation est un dispositif d'accès à la formation qui permet à son bénéficiaire de suivre :

- des actions d'accompagnement de la VAE ;
- les formations relevant du socle commun de compétences et de connaissances ;
- les formations inscrites sur la liste nationale interprofessionnelle établie par le comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation professionnelle (COPANEF) ;
- les formations inscrites sur les listes régionales interprofessionnelles établies par les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation professionnelle (COPAREF) ; les formations inscrites sur la liste de branche établie par la Commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) de la presse, qui sont celles qui conduisent à un titre inscrit au RNCP, à une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP, à un CQP.

Les certifications mentionnées ci-dessus figurent sur le portail d'information et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Le titulaire du compte peut, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder, et qui répondent à des besoins de qualifications identifiés dans la branche, ou sur les territoires.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

## 8.2

### Acquisition des heures

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, conformément aux dispositions de l'article R. 6323-1 du code du travail relatives aux salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est fixé à 2 080 fois le montant du salaire minimum horaire de croissance soit 20 113,36 euros bruts en 2016. Pour ce niveau de rémunération annuelle, le journaliste pigiste acquiert 24 heures sur son CPF, au titre de l'année correspondante.

L'alimentation du CPF des journalistes pigistes est par conséquent calculée au prorata du rapport entre la rémunération effectivement perçue et le montant de référence mentionné ci-dessus. Lorsque le calcul ainsi effectué aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur. Un journaliste pigiste percevant, par exemple, une rémunération annuelle de 10 000 euros bruts acquiert, en conséquence, un total de 12 heures sur son CPF, au titre de l'année correspondante.

Le journaliste pigiste peut acquérir un crédit maximal de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures renouvelable tout au long de sa vie professionnelle.

---

Pour la période antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2015, la reconstitution des droits acquis dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) et utilisables dans le cadre du CPF, est effectuée directement par le journaliste pigiste qui saisit lui-même le solde de ses heures de DIF acquises sur la plateforme [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). À cet effet, le journaliste pigiste peut solliciter l'aide d'un conseiller en évolution professionnelle, dans le cadre, par exemple, du dispositif prévu à l'article 10 du présent avenant.

**Rappel des règles de calcul du solde des heures de DIF acquises jusqu'au 31 décembre 2014, précisées par décision du Conseil d'administration du 6 mai 2015**

Le journaliste pigiste a acquis des heures de DIF selon les modalités suivantes :

— Au titre de l'année 2009 : 20 heures de DIF, à condition d'avoir été titulaire de la carte de presse 2009 ;

— Pour les années 2010 à 2014 : le nombre d'heures de DIF acquis par année s'obtient par la formule suivante :  $(\text{Montant total des piges perçues sur l'année civile y compris 13<sup>ème</sup> mois et congés payés} / 18\,200) \times 20$ . Le résultat obtenu est arrondi à l'unité supérieure et plafonné à 20 heures par an. Les années au cours desquelles le journaliste pigiste n'était pas bénéficiaire de la carte de presse ne doivent pas être comptabilisées.

La totalité des heures acquises est plafonnée à 120 heures sur l'ensemble de la période. Si le journaliste pigiste a bénéficié d'une formation dans le cadre du DIF au cours de l'une de ces années, la durée de formation doit être retranchée du total des heures obtenues.

Dans le cas où le journaliste pigiste pourrait justifier d'un cumul d'heures plus favorable grâce aux attestations remises avant le 31 janvier 2015 par les différentes entreprises avec lesquelles il collabore (y compris sur la base de l'avenant du 30 janvier 2009), alors les services de l'AFDAS tiennent compte de ce décompte.

### 8.3

#### Mise en œuvre

Les demandes de financement de formation au titre du CPF sont adressées directement à l'AFDAS par les journalistes pigistes.

Afin de favoriser l'accès à la formation des journalistes pigistes, les signataires s'engagent, en liaison avec la commission «journalistes pigistes» prévue à l'article 14 du présent avenant, à recenser les certifications utiles à l'exercice de l'activité de journaliste pigiste et à proposer à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEF) de la presse leur inscription sur la liste de branche des certifications éligibles au CPF.

### 8.4

#### Indemnisation

Les signataires du présent accord demandent au Conseil d'administration de l'AFDAS que, conformément aux dispositions de l'article R. 6323-5 IV du code du travail, l'indemnisation du journaliste pigiste pendant la formation soit prise en charge par l'AFDAS dans les conditions définies à l'article 4 du présent avenant et dans la limite de 50 % de l'ensemble des coûts pris en charge au titre des heures inscrites sur son CPF.

Exemple :

Formation d'une durée de 21 heures financée à hauteur de 35 euros de l'heure pour les coûts pédagogiques et frais annexes, soit une prise en charge de  $21 \times 35 = 735$  euros. La prise en charge de la rémunération, incluant les charges patronales, ne pourra être supérieure à 735 euros, pour une prise en charge totale de 1470 euros (soit un plafond pour le coût de la rémunération égal à 50 % maximum de la prise en charge totale).

Pour des raisons de simplification de gestion et dans le but de favoriser l'utilisation effective du CPF, l'AFDAS verse directement au journaliste pigiste concerné le montant de l'indemnisation prise en charge.

### Article 9

#### Articulation des dispositifs

Afin de privilégier une logique de projet sur une logique de dispositif, les parties signataires s'engagent à solliciter de l'AFDAS la mise en place d'une gestion favorisant l'articulation des dispositifs et ainsi la mise en œuvre des parcours de formation dans le cadre de projets professionnels. Ainsi, l'AFDAS est invité à rechercher systématiquement les possibilités de multi-financements notamment lorsque la durée de la formation suivie ne permet pas de l'organiser en mobilisant une seule mesure : plan de formation, périodes de professionnalisation, CPF ou CIF.

Un suivi de ce travail d'optimisation des dispositifs est effectué par la commission «journalistes pigistes» prévue à l'article 14 du présent avenant. Dans ce cadre, elle peut formuler des propositions pour favoriser l'accès à la formation des journalistes pigistes et à son financement.

---

## **Titre III**

### **Suivi du parcours professionnel des journalistes pigistes**

Du fait de la spécificité de l'emploi des journalistes pigistes, les parties signataires conviennent de l'importance d'un accompagnement dans leur réflexion sur l'évolution de leur métier, sur un changement de carrière envisagé, ou encore sur un besoin de développement de compétences ou de formation.

#### **Article 10**

##### **Conseil en évolution professionnelle**

Les journalistes pigistes bénéficient d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) assuré par l'AFDAS. Ils peuvent également s'adresser à tout autre opérateur habilité : APEC, Pôle emploi, CAP emploi, Mission locale ou tout autre organisme désigné par un Conseil Régional.

Le CEP se structure autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé, et d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

La démarche du CEP doit notamment permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du CEP ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Les services de l'AFDAS et les entreprises informeront les journalistes pigistes de l'existence et des modalités du CEP.

#### **Article 11**

##### **Suivi de parcours professionnel personnalisé**

##### **11.1**

###### **Principe et objectifs**

Dans le souci de faire bénéficier les journalistes pigistes d'un accompagnement tenant notamment compte de leur mode de collaboration, et sans exclure la possibilité pour les entreprises de presse de réaliser un entretien professionnel tous les deux ans avec les journalistes pigistes avec lesquels elles collaborent régulièrement, les parties signataires décident de la mise en place d'un dispositif conventionnel spécifique de «suivi de parcours professionnel personnalisé».

Ce dispositif a pour objectif :

- d'une part, d'établir un bilan de la situation de chaque pigiste et de recenser, tous les deux ans, ses besoins de formation ;
- d'autre part, de proposer au pigiste des orientations personnalisées vers les dispositifs de formation existants.

Compte tenu des données objectives sur l'emploi et le parcours des pigistes collectées dans le cadre du suivi de parcours professionnel personnalisé, ce dispositif constitue en outre un outil de pilotage pour la commission «journalistes pigistes» prévue à l'article 14 du présent avenant.

##### **11.2**

###### **Mise en œuvre**

Avec l'appui technique des services de l'AFDAS, la commission «journalistes pigistes» prévue à l'article 14 du présent avenant élabore le cahier des charges relatif à la construction de l'outil permettant d'assurer, par tout moyen y compris dématérialisé, le suivi de parcours professionnel personnalisé des journalistes pigistes. Elle conduit l'appel d'offre et veille à sa bonne réalisation.

La commission «journalistes pigistes» suit la mise en œuvre du dispositif ainsi que son exploitation. Elle administre en toute confidentialité, la base de données.

Par ailleurs, les entreprises informent les journalistes pigistes, quel que soit leur niveau de collaboration, de l'existence de ce dispositif spécifique.

---

### **11.3**

#### **Financement**

Le dispositif de suivi de parcours professionnel personnalisé est financé par une contribution conventionnelle forfaitaire dédiée, définie à l'article 13 du présent avenant. Cette contribution finance le développement de l'outil et sa mise en œuvre.

## **Titre IV**

### **Collecte des fonds pour la formation des pigistes**

Les contributions visées aux articles 12 et 13 du présent avenant sont calculées sur l'assiette de toutes les rémunérations brutes versées sous forme de piges par les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant.

#### **Article 12**

##### **Contribution légale**

Toutes les entreprises visées par le présent avenant doivent s'acquitter, sur le montant total des piges brutes versées dans l'année civile précédant l'appel de cotisations, d'une contribution, selon les dispositions légales en vigueur au jour de la signature du présent accord,

— soit de 0,55 % du montant total des piges brutes lorsqu'elles occupent moins de 10 salariés [moins de 11 salariés à partir de la déclaration de collecte de 2017 assise sur les piges versées en 2016]. À ce jour, cette contribution est composée comme suit :

- 0,4 % destinés au financement du plan de formation ;
- 0,15 % destinés au financement de la professionnalisation.

— soit de 1,00 % du montant total des piges brutes lorsqu'elles occupent 10 salariés ou plus [11 salariés ou plus à partir de la déclaration de collecte de 2017 assise sur les piges versées en 2016]. À ce jour, cette contribution est composée comme suit :

**1) Entreprise occupant de 10 à 49 salariés [11 à 49 salariés à partir de la déclaration de collecte de 2017 assise sur les piges versées en 2016]**

- 0,15 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0,15 % versés au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

**2) Entreprise occupant de 50 à 299 salariés**

- 0,2 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 
- 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1 % destinés au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versés au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

**3) Entreprise occupant 300 salariés et plus**

- 0,2 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,4 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versés au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

La ventilation de ces contributions s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces financements garantissent l'accès des journalistes pigistes aux dispositifs d'accès à la formation dans les conditions prévues au Titre II du présent avenant.

Les fonds collectés pour les journalistes pigistes dans le cadre de la professionnalisation et du plan de formation sont exclusivement affectés à la formation des journalistes pigistes. Ceux collectés au titre des autres dispositifs (CPF et CIF) sont accessibles aux journalistes pigistes et mutualisés au niveau de l'AFDAS.



---

### **Article 13**

#### **Contributions conventionnelle et forfaitaire**

Toutes les entreprises visées par le présent accord versent, chaque année, à l'AFDAS :

1) Une contribution conventionnelle mutualisée d'un montant de 0,30 % du montant total des piges brutes de l'année précédant l'appel de cotisation, à l'exception des entreprises de moins de 10 salariés (11 salariés à partir de la déclaration de collecte 2017).

Cette contribution est exclusivement réservée au financement d'actions au bénéfice des journalistes pigistes relevant du champ d'application du présent avenant. Elle peut être utilisée pour financer ou abonder le financement :

- D'actions de formation suivies dans le cadre du CPF ;
- D'actions de formation suivies dans le cadre du Plan de formation, et de la Période de professionnalisation ;
- D'actions de formation définies comme prioritaires par la commission «journalistes pigistes».

Ces contributions restent entièrement acquises sans limitation de durée, les reliquats éventuels étant reportables d'année en année.

2) Une contribution forfaitaire dédiée au financement du dispositif de «suivi de parcours professionnel personnalisé» défini à l'article 11 du présent avenant. Chaque entreprise verse cette contribution forfaitaire dont le montant est fixé de la façon suivante :

- 10 euros pour les entreprises dont le montant total des piges brutes versées dans l'année est inférieur ou égal à 10 000 euros ;
- 50 euros pour les entreprises dont le montant total des piges brutes versées dans l'année est supérieur à 10 000 euros et inférieur ou égal à 50 000 euros ;
- 100 euros pour les entreprises dont le montant total des piges brutes versées dans l'année est supérieur à 50 000 euros et inférieur ou égal à 200 000 euros ;
- 200 euros pour les entreprises dont le montant total des piges brutes versées dans l'année est supérieur à 200 000 euros et inférieur ou égal à 500 000 euros ;
- 400 euros pour les entreprises dont le montant total des piges brutes versées dans l'année est supérieur à 500 000 euros.

Dans tous les cas, la contribution forfaitaire est plafonnée à hauteur de 0,1 % du montant total des piges brutes versées l'année considérée. Il sera fait un bilan annuel de la consommation de la contribution forfaitaire. Les fonds non consommés après deux ans pourront être affectés au financement des actions de formation.

L'ensemble de ces contributions est dû au titre de chaque année civile à compter de l'année 2016, sur la base du montant total brut des piges versées en 2015. Elles sont appelées en même temps que la contribution légale.

## **Titre V**

### **Commission journalistes pigistes**

#### **Article 14**

##### **Missions de la commission journalistes pigistes**

Il est constitué au sein de l'AFDAS, sous l'égide du Conseil paritaire de la presse écrite et des agences de presse, une commission «journalistes pigistes» ayant pour missions :

- de piloter, avec l'accompagnement technique des services de l'AFDAS, toutes les demandes de financement d'actions de formation, à l'exception du CIF et du CPF sans abondement ;
- de définir les orientations relatives à l'emploi de la contribution conventionnelle définie au 1) de l'article 13 du présent avenant en lien avec le Conseil paritaire de la presse écrite et des agences de presse et le Conseil d'administration de l'AFDAS ;
- de piloter le développement et la mise en œuvre du «suivi de parcours professionnel personnalisé» défini à l'article 11 du présent avenant ;
- de proposer à la commission paritaire presse (CPP), puis au Conseil d'administration de l'AFDAS, les modalités de calcul et le montant de l'allocation versée pendant la formation, comme le prévoit l'article 4 du présent avenant ;
- de veiller à l'accès des journalistes pigistes aux dispositifs d'accès à la formation de droit commun, selon les modalités spécifiques prévues par le présent avenant ;
- de définir les moyens d'information, de conseil et d'accompagnement mis en œuvre par l'AFDAS à l'attention des journalistes pigistes ;
- de définir les formations prioritaires ;

- 
- de préciser les formations qui peuvent donner lieu à abondement au titre du CPF ;
  - de proposer à la CPNEF de la Presse l'inscription sur la liste des certifications éligibles au CPF, les certifications qui présentent un intérêt particulier pour la professionnalisation des journalistes pigistes ;
  - de définir les actions relevant du développement de compétences et plus largement du développement de la formation professionnelle continue qui peuvent être financées par la contribution conventionnelle ;
  - de formuler des analyses à partir des états d'engagement fournis par l'AFDAS à chaque commission, et du bilan annuel d'activité établi par l'AFDAS sur la formation des journalistes pigistes.

Cette commission est composée de six représentants des organisations syndicales représentatives de journalistes et de six représentants des organisations patronales représentant les entreprises visées par le présent avenant. Il est désigné un suppléant pour chaque représentant.

La commission «journalistes pigistes» est mise en place par l'AFDAS dès la signature du présent avenant.

## **Titre VI**

### **Dispositions finales**

#### **Article 15** **Dépôt**

Le présent avenant est déposé à la Direction Générale du Travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, il fera l'objet d'une demande d'extension par la partie signataire la plus diligente.

#### **Article 16** **Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa date de signature pour une durée indéterminée.

#### **Article 17** **Commission d'interprétation**

Les éventuelles difficultés d'application du présent avenant seront soumises à une commission d'interprétation, réunie dans un délai de 3 mois à compter de la demande de saisine formulée par écrit, par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales *signataires du présent avenant*(Termes exclus de l'extension par arr. 27 déc. 2016, JO 3 janv. 2017), à l'attention des autres organisations professionnelles ou syndicales *signataires du présent avenant*(Termes exclus de l'extension par arr. 27 déc. 2016, JO 3 janv. 2017).

La commission d'interprétation est composée d'un représentant par organisation professionnelle ou syndicale *signataire du présent avenant*(Termes exclus de l'extension par arr. 27 déc. 2016, JO 3 janv. 2017).

#### **Article 18** **Commission de suivi**

Une commission de suivi est créée afin d'établir chaque année le bilan de l'application du présent avenant, à partir du bilan annuel d'activité établi par l'AFDAS, et le cas échéant, des constats de la commission «journalistes pigistes» prévue à l'article 14 du présent avenant.

La commission de suivi est composée d'un représentant par organisation professionnelle ou syndicale signataire du présent avenant.

#### **Article 19** **Révision**

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

#### **Article 20** **Dénonciation**

Le présent avenant peut être dénoncé par chacune des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

#### **Article 21** **Adhésion**

L'adhésion au présent avenant d'une branche professionnelle ayant recours aux journalistes pigistes peut s'effectuer dans les conditions prévues par les articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail.

---

## Formation professionnelle

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

### **Accès et financement de la formation professionnelle tout au long de la vie Accord du 27 mars 2015**

*(Voir la Convention Collective «Audiovisuel, cinéma, publicité, loisirs et spectacle (accords nationaux)», «Accès et financement de la formation professionnelle tout au long de la vie», Accord du 27 mars 2015)*

### **Formation professionnelle de la Presse quotidienne régionale, de la Presse quotidienne départementale et de la Presse hebdomadaire régionale**

*(Voir l'accord du 20 novembre 2015 reproduit dans la convention «Presse quotidienne régionale (Ouvriers)»)*

### **Reconversion ou promotion par alternance**

*(Voir l'accord du 30 janvier 2020 reproduit dans la convention «Presse magazine : éditeurs (employés et cadres)»)*

### **Formation professionnelle pour la Presse magazine**

*(Voir l'accord du 30 janvier 2020 reproduit dans la convention «Presse magazine : éditeurs (employés et cadres)»)(Voir l'accord du 21 novembre 2022 reproduit dans la convention «Presse magazine : éditeurs (employés et cadres)»)*

### **Presse quotidienne régionale, presse quotidienne départementale et presse hebdomadaire régionale**

### **Formation professionnelle, développement des compétences**

### **Avenant n° 2 du 1<sup>er</sup> janvier 2023**

[Étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023]

#### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

SPHR ;

SPQR ;

SPQD.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNJ CGT ;

SGJ FO ;

FEC FO Services ;

Solidaires SNJ.

## **Préambule**

Les parties ont conclu le 20 novembre 2015 un accord relatif à l'orientation, à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et en presse périodique régionale pour une durée de quatre ans.

Compte tenu des importantes mutations en cours dans le secteur de la presse, du fait notamment de la transition numérique et de la transformation des modèles économiques, les parties s'accordent à considérer que cet accord a favorisé l'évolution des métiers et des parcours professionnels, sans parvenir à empêcher des pertes d'emploi.

Le bilan de l'accord montre cependant que la bonne gestion paritaire de ce dispositif de financement mutualisé de la formation professionnelle a encouragé les investissements des entreprises en faveur des salariés occupant des métiers sensibles ou émergents et s'est par la suite élargi à d'autres thématiques.

Conscientes de l'intérêt commun à poursuivre ce mouvement, les parties conviennent de le reconduire pour une durée de 4 ans.

Cette reconduction est l'occasion de mettre l'accord de branche à jour des évolutions notamment réglementaires intervenues depuis sa conclusion et son avenant du 4 mars 2019.

---

Il est rappelé que l'accord GEPP de la branche, indispensable complément à tout accord de formation, devra aider à cette mise en œuvre. Les parties se donnent comme objectif de finaliser un accord sur ce sujet avant la fin de l'année 2023.

Il est également rappelé que conformément à l'article 10.3 ci-dessous du présent accord, la contribution conventionnelle ne peut être utilisée pour financer des formations négociées en entreprise dans le cadre de plans de sauvegarde d'emploi.

Les parties s'accordent par ailleurs à amplifier leurs politiques en faveur de la formation professionnelle continue et solliciter également dans ce cadre avec leur opérateur de compétences (l'AFDAS) les dispositifs de type FNE et FSE pour développer l'effort de formation nécessaire et indispensable tant pour les salariés que pour les entreprises.

#### **Article 1**

##### **Reconduction de l'accord du 20 novembre 2015, durée et entrée en vigueur**

Les parties s'accordent à reconduire certains dispositifs de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences du 20 novembre 2015 en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et en presse périodique régionale pour une durée de 4 ans.

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### **Article 2**

##### **Adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 et de son avenant du 4 mars 2019**

Depuis la conclusion de l'accord, plusieurs évolutions réglementaires ont précisé les règles régissant la formation professionnelle. Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent modifier plusieurs points de leur accord suite au retour d'expérience de l'application de l'avenant du 4 mars 2019.

#### **Article 3**

##### **Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés**

Conformément aux obligations légales et aux termes de l'accord du 20 novembre 2015 (article 11), les parties décident de maintenir :

- un taux de contribution conventionnelle spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- la possibilité de financer ou cofinancer avec la contribution conventionnelle des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 4**

##### **Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord est déposé à la Direction Générale du Travail.

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

## **Annexe**

### **Accord du 20 novembre 2015 modifié par l'avenant n° 2 du 1<sup>er</sup> janvier 2023 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, presse quotidienne départementale et presse périodique régionale**

#### Préambule

Les parties partagent la conviction que la formation professionnelle constitue une priorité pour le futur de la presse. En effet, des mutations très importantes sont en cours du fait notamment de la transition numérique, des transformations des modèles économiques, des évolutions de métiers qu'elles entraînent et des mises en commun de moyens qu'elles nécessitent.

Conscientes de l'urgence, elles veulent anticiper et donner un cadre général aux grands mouvements nécessitant renouvellement et acquisition de compétences sur de nouveaux champs.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie profondément l'approche de la formation professionnelle. Outre la réorganisation des acteurs de la formation professionnelle et de son financement, cette loi ouvre la voie à la construction de nouveaux schémas en vue de la sécurisation des parcours professionnels et du maintien de l'employabilité tout au long de la vie du salarié.

Les parties conviennent que la négociation est le moyen approprié pour définir en commun les modalités de mise

---

en œuvre d'une politique qui réponde aux besoins des branches signataires et de leurs salariés.

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

Dans ces perspectives, le présent accord vise à définir les conditions d'application de la loi du 5 septembre 2018 et, dans ce cadre, à :

- accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- faciliter et organiser la mise en œuvre de l'ensemble des opportunités ouvertes par la loi ;
- aider les entreprises et les salariés à trouver des solutions concrètes aux défis posés par les nouvelles organisations et les nouveaux fonctionnements ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels, le maintien dans l'emploi, l'évolution des activités et des compétences.

## **Article I** **Champ d'application**

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national (à savoir l'ensemble du territoire métropolitain et les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, la Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon) à l'ensemble des salariés et leurs employeurs des entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale.

C'est-à-dire les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la presse quotidienne et hebdomadaire en région du 9 août 2021 (IDCC 3242).

Cet avenant du 22 février 2023 s'applique également aux salariés journalistes employés dans les entreprises de presse en régions relevant du champ d'application de la convention collective nationale des journalistes du 1<sup>er</sup> novembre 1976 (IDCC 1480).

## **Article II** **Accords antérieurs**

Le présent accord constitue un avenant à l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle - presse. Il annule et remplace les dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 29 mars 2005 pour les branches visées à l'article 1.

## **Article III** **Instances des branches**

### **3.1** **Désignation de l'opérateur de compétences des branches**

Les branches visées à l'article I «champ d'application» du présent accord désignent l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

### **3.2** **Pôle Paritaire sectoriel Médias de l'AFDAS**

Un pôle Paritaire sectoriel Médias est institué par l'accord constitutif de l'AFDAS. Il a vocation à regrouper notamment l'ensemble des branches visées à l'article 1 du présent accord.

Ainsi conformément aux statuts de l'AFDAS, les pôles paritaires sectoriels sont chargés de préparer les sujets qui seront présentés en réunion du Conseil d'administration et de lui proposer les orientations, priorités de formation et conditions de presse en charge des actions de formation pour la branche.

Les pôles peuvent par ailleurs toute proposition à la branche professionnelle concernant l'alternance et le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Les pôles élaborent leurs propositions en lien avec la CPNEFP notamment dans les domaines relevant des politiques de développement et de financement de l'alternance, de la formation dans les TPME et de la certification.

Les services opérationnels de l'AFDAS viennent en appui des pôles paritaires.

### **3.3** **Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles**

Une commission paritaire professionnelle propre aux branches visées à l'article 1 du présent accord est constitué. Elle est composée paritairement de dix membres : cinq des organisations patronales et cinq des organisations syndicales représentatives.

---

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et à l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS. À ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie par le présent accord, en veillant à la bonne application par l'AFDAS des dispositions de l'article 10.3.2. Elle a donc pour missions :

- de préciser, dans le cadre des dispositions de l'article 10.3.2, les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée fixée à l'article 10.3.1 ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle ;
- de veiller à l'équilibre de l'affectation des ressources collectées grâce à la contribution conventionnelle mutualisée. À ce titre, elle pourra décider, le cas échéant, de plafonner la consommation de la contribution en fonction des ressources encore disponibles et selon chaque dispositif de formation professionnelle envisagé ;
- de veiller à ce que les actions de formation professionnelle bénéficient de façon égale aux femmes et aux hommes, de manière à favoriser une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. Elle pourra s'appuyer à cette fin sur les données de consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle mutualisée fournies par l'AFDAS ;
- d'examiner la possibilité de mobiliser la contribution conventionnelle pour certaines actions réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences.

La Commission pourra, dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution conventionnelle et formuler aux signataires des recommandations pour la mise en application des orientations définies par le présent accord.

Conformément aux délibérations du Conseil d'administration de l'AFDAS, les fonds dédiés au remboursement des frais de transport et, le cas échéant, d'hébergement des membres de la Commission paritaire professionnelle sont financés sur l'enveloppe des frais de gestion perçus sur la contribution conventionnelle mutualisée.

### **3.4**

#### **Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**

La CPNEFP de la presse écrite et des agences de presse a pour missions :

- de conduire, directement ou par l'intermédiaire de l'OPMQ de la presse, tous travaux, études, recherches en matière d'évolution de l'emploi, des qualifications et de formation professionnelle dans le secteur de la presse ;
- de mener des actions avec tout partenaire public ou privé susceptible d'intervenir tant financièrement qu'opérationnellement dans le cadre du développement de la formation professionnelle continue ;
- de définir une politique de certification qui inclut :
  - m** la possibilité de créer des Certificats de Qualification Professionnelle pour les métiers de la branche, d'en garantir les conditions de délivrance et de les promouvoir ;
  - m** la possibilité de participer à la création de Certificats de Qualification Professionnelle inter-branches avec d'autres branches professionnelles et d'en assurer le suivi et l'évaluation ;
  - m** la possibilité de confier à une structure ad hoc le rôle d'organisme certificateur pour le compte de la branche ;
  - m** la possibilité de participer à des commissions paritaires consultatives rattachées à des ministères afin d'émettre un avis sur les projets de création ou de modification des référentiels de titres ou diplômes professionnels délivrés au nom de l'Etat, notamment dans le secteur des Médias ;
  - m** de définir le coût pédagogique des contrats d'apprentissage.

### **3.5**

#### **Observatoire prospectif des métiers et qualifications**

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

L'AFDAS apporte un appui technique et finance les travaux de l'Observatoire paritaire conformément à la réglementation et dans le cadre des décisions arrêtées par son conseil d'Administration.

Les travaux de l'Observatoire sont rendus publics et accessibles aux entreprises et salariés du secteur. Ils ont vocation à être partagés notamment au sein du pôle paritaire sectoriel Médias institué au sein de l'AFDAS, dans une logique sectorielle et de cohérence métiers.

---

## **Article IV** **Orientation professionnelle, information des salariés**

### **4.1** **Conseil en Évolution Professionnelle**

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

Les salariés peuvent faire le choix d'accéder au CEP mis en œuvre par l'APEC, POLE EMPLOI, les missions locales, Cap Emploi ou les organismes régionaux désignés par France compétences.

Le CEP offre un accompagnement à la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

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

La démarche du CEP doit notamment permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du CEP ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

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

Les entreprises informeront les journalistes professionnels rémunérés à la pige avec lesquels elles collaborent de l'existence et des modalités du CEP.

### **4.2** **Bilan de compétences**

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

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

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

### **4.3** **Entretien professionnel**

Tout salarié quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans. Un accord d'entreprise peut néanmoins prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente.

À l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

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

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

L'entretien professionnel est assuré par le responsable hiérarchique du salarié, sauf autre option définie dans l'entreprise.

La convocation à cet entretien doit être formulée par écrit et remise au salarié dans un délai minimal de 10 jours ouvrables précédant l'entretien afin lui laisser le temps de le préparer.

La convocation doit préciser la date, l'heure et le lieu de l'entretien et être accompagnée d'une notice explicative sur l'objet de l'entretien et d'un formulaire.

*(Al. Exclu de l'extension par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov.)*

Le salarié ne peut être assisté lors de cet entretien.

---

À l'occasion de cet entretien peuvent notamment être abordés :

- L'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié ;
- L'évolution professionnelle envisageable du salarié ;
- Les moyens d'accès à la formation et à une certification ;
- Les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et les propositions éventuelles de l'entreprise à cet égard ;
- La politique de mobilité de l'entreprise ;
- Le parcours du salarié dans l'entreprise et ses projets de développement professionnel ;
- Les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié et l'environnement ;
- Les compétences développées depuis le précédent entretien ;
- Les compétences à développer d'ici au prochain entretien ;
- La possibilité pour le salarié d'accéder au conseil en évolution professionnelle (CEP).

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

Un entretien professionnel est systématiquement proposé aux salariés à l'issue d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail et après les congés ou absences spécifiques suivants :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation à temps plein ou partiel ;
- congé d'adoption ;
- congé de proche aidant ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée ;
- arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- mandat syndical.

#### 4.4

##### **Gestion des parcours sur 6 ans et application de l'abondement correctif**

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

Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Il permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les deux ans (ou autre périodicité prévue par accord d'entreprise) d'un entretien professionnel, et d'apprécier au cours de la période écoulée de six ans, que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- obtenu une certification par la formation ou par la voie de la VAE ;
- bénéficié d'une progression professionnelle ou salariale.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours des six années mentionnées au paragraphe ci-dessus le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les deux ans (ou autre périodicité prévue par accord d'entreprise) et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur est tenu de procéder à un abondement au titre du compte personnel de formation de l'intéressé à hauteur d'un montant déterminé par décret.

Cet abondement donne lieu à un versement à la Caisse des dépôts et consignations, dans les conditions fixées à l'article 8.1.2 du présent accord.

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

#### **Article V**

##### **Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage**

Les parties incitent les entreprises à recourir aux contrats de professionnalisation là où ils peuvent être déployés, en particulier pour les métiers émergents. La commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle pourra, à cette fin, décider du maintien de l'attribution d'une prime financière pour toute embauche en contrat de professionnalisation, et définir, le cas échéant, les modalités de son versement, ou instaurer tout dispositif complémentaire favorisant le recours aux contrats de professionnalisation.



---

Elles rappellent que les entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient moins de 5 % d'alternants (contrats de professionnalisation et apprentissage) rapportés à l'effectif annuel moyen de l'entreprise, sont redevables d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage, conformément à la législation en vigueur.

## **5.1**

### **Objet du contrat de professionnalisation**

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

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

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

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

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

## **5.2**

### **Durée du contrat**

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

L'action de professionnalisation d'un contrat à durée déterminée, ou qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires du présent accord décident que cette durée pourra être portée à plus de 12 mois, et dans la limite de 24 mois, pour :

- Les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- Les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;
- Les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistantat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;
- Les salariés amenés à exercer un métier dit émergent au sens du préambule du présent accord ;
- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- Les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée à 36 mois pour :

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

## **5.3**

### **Durée de la formation**

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

Dans le cadre du présent accord, la durée de la formation pourra être portée à plus de 25 %, pour les formations

---

et publics suivants :

- Les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- Les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;
- Les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistantat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;
- Les salariés amenés à exercer un métier dit émergent au sens du préambule du présent accord ;
- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- Les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

#### **5.4 Tutorat**

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

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

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

Les missions du tuteur sont :

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

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

- liées à une action de formation suivie en qualité de tuteur, dans la limite d'un plafond horaire et à une durée maximale fixés par décret ;
- liées à l'exercice des fonctions de tuteur, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales fixés par décret.

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour prendre en charge tout ou partie de la part des dépenses engagées pour les actions de tutorat restant à la charge des entreprises.

#### **5.5 Financement des coûts des contrats de professionnalisation**

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO compétent selon les niveaux de prise en charge déterminés par la CPNEFP et, à défaut, par décret.

L'OPCO compétent apporte à la CPNEFP son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge.

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour prendre en charge tout ou partie du différentiel du coût pédagogique non pris en charge par l'OPCO.

#### **5.6 Contrats rompus**

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

---

## 5.7

### Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

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

— Pour les titulaires âgés de moins de 26 ans :

90 % du SMIC pour les titulaires d'un titre ou diplôme au minimum de niveau IV,

80 % du SMIC pour les autres.

— Pour les titulaires âgés de 26 ans et plus :

85 % du salaire minimum conventionnel de la catégorie, sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC.

## 5.8

### L'objet du contrat d'apprentissage et son financement

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui permet de suivre une formation en entreprise fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat et des enseignements théoriques dispensés pendant le temps de travail en centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être exercée à distance.

Les contrats d'apprentissage participent à l'insertion et à l'embauche des jeunes et apportent une réponse adaptée aux besoins des entreprises.

Le financement des contrats d'apprentissage est assuré par l'OPCO désigné par la branche sur la base des coûts contrats annuels définis par la CPNEF presse en fonction du diplôme ou du titre professionnel préparé, sans préjudice de modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France Compétences.

À défaut d'absence de définition d'un coût contrat par la branche pour un titre ou diplôme donné, le niveau de prise en charge du contrat est celui défini par décret

## Article VI

### Plan de développement des compétences

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

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

Pour l'année 2023, les actions de formation non obligatoires peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

— de 70 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;

— de 4,5 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

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

Il est convenu que les entreprises informeront l'AFDAS des actions de formations organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail versus celles organisées durant le temps de travail dans les limites précitées (70 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures et 4,5 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours). Cette information pourra ainsi être inscrite dans les bilans formation réalisés par l'AFDAS.

## Article VIII

### Compte personnel de formation

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

---

## **8.1**

### **Acquisition des droits**

Tout salarié acquiert à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au titre du compte personnel de formation, sur la base d'un travail à temps plein ou au moins égal sur l'année à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, un crédit de 500 euros par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros. Ce compte est rechargeable tout au long de la vie du titulaire et peut être mobilisé dans des conditions définies par les textes en vigueur.

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

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

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

### **8.1.2**

#### **Gestion de l'abondement correctif du CPF**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'employeur verse à la Caisse des dépôts et consignations pour chaque salarié, à temps plein et à temps partiel bénéficiant de l'abondement correctif lorsque les dispositions de l'article 4.3 du présent accord relatif à la gestion des parcours professionnels sur six ans n'ont pas été satisfaites une somme dont le montant est déterminé par décret et qui abonde le compte du salarié concerné.

## **8.2**

### **Formations éligibles au CPF**

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

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

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

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

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

## **8.3**

### **Mobilisation du CPF**

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel de formation est mobilisé sur décision du seul salarié, sans l'accord de l'employeur.

Le salarié souhaitant suivre une formation au titre de son CPF en tout ou partie sur le temps de travail demande une autorisation d'absence à son employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret.

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

## **8.4**

### **Prise en charge des frais de formations et de la rémunération**

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en

---

charge depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, par la Caisse des dépôts et consignations. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

Dans le cadre de l'article 212 de la loi de finances pour 2023, est posé le principe de la prise en charge d'une partie du coût de la formation par le titulaire d'un CPF, sauf pour les demandeurs d'emploi ou les salariés dans le cadre d'un projet de formation demandé par l'employeur.

Les parties s'entendent au regard de cette situation nouvelle que les entreprises prennent à leur charge le reste à charge qui serait désormais supporté par les salariés pour les demandes de CPF dont les objectifs et les modalités pédagogiques seront co-construites et validées par les services formation des entreprises.

Cette disposition est en adéquation avec les objectifs que se sont préalablement fixés les acteurs sociaux de la branche en matière de développement des compétences et des qualifications pour faire face aux évolutions multiples du secteur (notamment lors de la négociation de l'avenant formation de 2019).

Le décret (non encore paru) à la date de signature du présent avenant devrait préciser les modalités de participation et notamment les conditions dans lesquelles celle-ci pourra être prise en charge par l'employeur et le taux de la participation financière de l'employeur.

## **8.5 Abondements**

Le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements lorsque le montant des droits inscrits au compte du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

Les contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisées pour financer cet abondement dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

En outre, l'opérateur de compétences sera habilité à financer l'abondement du CPF d'un salarié embauché dans une entreprise de moins de cinquante salariés dans le cadre de la section financière «actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés» constituée au titre de la contribution légale.

La gestion de cet abondement via la contribution légale est réalisée sur décision du conseil d'administration de l'OPCO qui peut réserver une partie de son PDC des moins de 50 au financement d'une politique d'abondement pour les salariés des entreprises concernées.

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

Les formations prioritaires pour l'accès à un abondement sont les suivantes :

- les formations suivies par les salariés occupant des métiers sensibles ;
- les formations suivies par les salariés pour lesquels la formation permet d'accéder à un métier émergent ;
- les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;
- les formations conduisant à un CQP de branche ou CQP interbranche.

## **8.6 CPF abondé par la contribution conventionnelle**

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour abonder le CPF d'un salarié à condition que son employeur y ait volontairement contribué. Le montant de l'abondement conventionnel est plafonné au montant abondé par l'employeur.

Dans ce cas, l'action de formation concernée est réalisée pendant le temps de travail.

La commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles délivrera une information permettant aux entreprises et aux salariés de connaître les conditions de bénéfice de l'abondement conventionnel du CPF ainsi que les conditions de mise en œuvre de la formation réalisée dans ce cadre, conformément aux dispositions de l'article 4.3 du présent accord.

La mise en place de ce double abondement (un abondement de l'employeur sur fonds propres, et un abondement conventionnel de branche) vise à :

- augmenter les capacités financières du CPF à la main conjointe du salarié et de son employeur, avec l'appui de la branche.
- créer, dans les entreprises de la branche presse en région, un nouveau dialogue social sur la formation, dans des logiques de co-investissements et co-décisions.
- impulser, chez le salarié comme l'employeur, une nouvelle manière d'appréhender le développement des compétences par une mise en avant de la logique de co-construction.

La mise en œuvre de ce mécanisme d'abondement est conditionnée par l'opérabilité de la caisse des dépôts et consi-

---

gnation (qui depuis fin 2019 gère intégralement le CPF).

## **Article IX** **CPF de transition professionnelle et congé VAE**

### **9.1** **CPF de transition professionnelle**

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

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

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

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

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

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le salarié présente son projet à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans sa région, qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

Les modalités d'accompagnement du salarié et de prise en charge financière du projet de transition professionnelle sont précisées par décret en Conseil d'État.

### **9.2** **Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)**

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

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, dite «Marché du travail», vise à élargir et faciliter l'accès à la VAE, en instaurant un accès universel à ce dispositif et en allégeant les conditions d'accès. Pour sa mise en œuvre, un décret doit paraître.

À son initiative, le salarié peut, sous certaines conditions prévues par le code du travail, bénéficier d'un congé de VAE lorsqu'il fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail. Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence. L'employeur peut refuser cette autorisation pour des raisons de service, motivant son report sous un délai et selon des modalités définis par décret.

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

Un décret (non encore paru) à la date de signature du présent avenant devrait préciser les nouvelles modalités d'une procédure qui doit être simplifiée notamment en supprimant la durée minimale d'expérience, les délais de validation du dossier.

### **9.3** **Participation à un jury d'examen ou de VAE**

Un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE doit demander par écrit à son employeur, 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de VAE, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

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

## **Article X** **Contributions des entreprises**

Afin de donner plus de moyens à la formation professionnelle des salariés dans la branche et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises, les branches font le choix de mettre en place une contribution convention-

---

nelle dont le montant et les modalités d'utilisation sont détaillées ci-après à l'article 10.3.

### **10.1**

#### **Assiette des contributions**

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

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

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

### **10.2**

#### **Contributions légales par taille d'entreprise**

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68 % de l'assiette retenue. Elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,59 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,09 % de la même assiette.

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

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

### **10.3**

#### **Contribution conventionnelle obligatoire mutualisée**

Afin de faire face aux enjeux économiques, environnementaux, organisationnels et sociaux auxquels sont confrontées les branches de la presse et pour mettre à disposition des entreprises les moyens de leur investissement dans la formation professionnelle des salariés, il est créé une contribution conventionnelle mutualisée entre les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dans les conditions définies ci-dessous.

Les versements sont exclusivement réservés au financement d'actions au bénéfice des entreprises et salariés des branches visées à l'article 1 du présent accord, et restent entièrement acquis à ces branches.

La contribution conventionnelle est gérée, conformément aux dispositions de l'article 3.3 du présent accord, par la commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles propre aux branches visées à l'article 1.

#### **10.3.1**

##### **Montant et gestion de la contribution conventionnelle**

Le montant de la contribution conventionnelle mutualisée est fixé à :

- 0,4 % du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
- 0,1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **10.3.2**

##### **Utilisation de la contribution conventionnelle**

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle dans les branches visées à l'article 1 du présent accord, à la sécurisation des parcours professionnels et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée pour cofinancer ou financer :

- des actions de formation réalisées en alternance ;
- des abondements dans le cadre du compte personnel du salarié ;
- des cursus de formation d'une durée totale, fractionnée ou non, au moins égale à 150 heures, dispensés par des organismes de formation, pour des reconversions professionnelles ;
- des formations, dispensées par des organismes de formation, de tuteurs qui accompagnent les salariés en reconversion et mobilité professionnelle ;

- les actions de tutorat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une promotion ou reconversion par alternance ou les actions de maître d'apprentissage ;
- des actions réalisées en interne, organisées par l'entreprise au bénéfice exclusif de ses salariés et dispensées par un ou plusieurs de ses salariés sur la base d'un programme pédagogique, d'un calendrier, d'un budget prévisionnel, impliquant un processus d'évaluation et la délivrance d'une attestation. Dans ce cadre la contribution conventionnelle peut être utilisée pour prendre en charge le salaire et les éventuels coûts annexes engagés par l'entreprise pour le/les salarié(s) formateur(s) ;
- des tests de positionnement ou évaluations intervenant en amont d'actions de formation, ainsi que des évaluations réalisées postérieurement à des actions de formation ;
- des actions de formation individuelles résultant des besoins détectés lors des entretiens professionnels visés à l'article 4.3 du présent accord ;
- des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les missions, réalisées par des prestataires spécialisés, comprennent 4 phases :
  - lancement et pré diagnostic,
  - diagnostic,
  - définition et construction d'un plan d'actions,
  - mise en œuvre et suivi du plan d'actions.
- des actions de formation se déroulant en tout ou partie à distance (FOAD, E-learning, Mooc d'entreprise).
- Des actions de formation se déroulant en présentiel ou sous forme mixte

Des actions soutenant la transition écologique et la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels  
 Les formations réalisées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas éligibles à la contribution conventionnelle.

#### **10.4 Contributions volontaires**

Toute entreprise, quels que soient ses effectifs, est libre d'effectuer auprès de l'AFDAS un versement volontaire, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui lui incombent, destiné à son investissement formation. Ces sommes ne sont pas mutualisées mais inscrites au compte de l'entreprise. Elles peuvent être utilisées en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale ou de la contribution conventionnelle. Pour les groupes d'entreprises, ou dans le cadre de projets communs, ces sommes peuvent être mutualisées sur une base volontaire.

Les contributions versées par l'employeur ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale ni à la taxe sur les salaires.

Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par l'employeur. Les modalités et frais de gestion de ces contributions volontaires sont fixées par le Conseil d'administration de l'AFDAS dans le cadre de sa politique de services rendus aux entreprises.

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

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

Le comité social et économique est consulté périodiquement, dans les conditions prévues par la loi, sur :

- 1<sup>o</sup> Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2<sup>o</sup> La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3<sup>o</sup> La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle qui porte sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences a pour support de préparation une base de données économiques et sociales.

Cette dernière, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

Elle est accessible en permanence aux membres du comité social et économique et aux délégués syndicaux.



---

Les informations relatives à la formation traitées dans la base de données le sont notamment dans le cadre des thèmes suivants :

- l'investissement social (emploi, formation professionnelle) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, les informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes. Leur contenu est déterminé par décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

À défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formations, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage.

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

- Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- Les informations sur le plan de développement des compétences ;
- Les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- Les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs.

Le contenu de ces informations est déterminé par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

Le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur :

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

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

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

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

Les dispositions du présent article sont applicables aux dates d'entrée en vigueur prévues par la loi ou les décrets qui les régissent.

## **Article XII**

### **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est reconduit pour une durée de quatre ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## **Article XIII**

### **Application**

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

## **Article XIV**

### **Bilans d'application et revoyure**

Un bilan de l'application du présent accord sera effectué chaque année par les signataires à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Six mois avant le terme de la dernière année d'application du présent accord, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction ou d'une révision.

---

## **Article XVI**

### **Dénonciation**

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

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

## **Article XVII**

### **Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord est déposé à la Direction Générale du Travail.

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

## **Article XVIII**

### **Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés**

Les parties ont entendu tenir compte des spécificités des entreprises de moins de cinquante salariés au travers notamment de deux dispositions :

— l'instauration d'une contribution conventionnelle mutualisée au taux inférieur pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article 10.3.1 du présent accord ;

— la possibilité de financer ou cofinancer avec la contribution conventionnelle des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article 10.3.2 du présent accord.

## **Réduction du temps de travail à 35 heures**

### **Presse périodique régionale**

### **Accord du 30 juin 1999**

[Étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999, modifié par avenant du 13 octobre 1999, étendu par arrêté du 6 décembre 1999, JO 17 décembre 1999]

## **Préambule**

Les parties signataires constatent que, dans leur grande majorité, les entreprises de presse périodique régionale ont des effectifs inférieurs à 20 salariés, et ne seront donc soumises à une durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Cependant, les parties signataires ont décidé d'inciter les entreprises du secteur à anticiper sur la réduction du temps de travail, en leur proposant les moyens de créer une véritable dynamique, de nature à accroître l'efficacité des entreprises, améliorer la qualité des journaux et favoriser l'épanouissement des salariés, notamment grâce à un meilleur équilibre entre vie professionnelle, vie sociale et vie privée.

C'est pourquoi elles ont conçu cet accord avec la volonté d'appliquer non seulement la lettre, mais aussi l'esprit de la loi du 13 juin 1998.

Les entreprises de la presse périodique régionale s'inscrivent pleinement dans l'effort national en faveur de l'emploi, et considèrent que la réduction du temps de travail peut constituer l'un des moyens de favoriser l'emploi, pour autant que cette réduction ne porte atteinte, ni au maintien de leur équilibre économique, ni à leur compétitivité.

Les entreprises du secteur sont invitées à poursuivre les efforts déjà engagés depuis plusieurs années en terme de créations d'emploi, en privilégiant le recours aux contrats à durée indéterminée.

Les parties signataires constatent que, depuis plusieurs années, ces efforts sur l'emploi ont été menés conjointement à une revalorisation nécessaire des grilles de rémunération.

Elles décident, à l'occasion du présent accord, la création d'un salaire minimum professionnel garanti (SMPG) et elles s'engagent à réexaminer l'ensemble des barèmes de salaires applicables en presse périodique régionale.

Les parties signataires ont la conviction que la réflexion conduite au sein de chaque entreprise, préalablement à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, renforcera la concertation et le dialogue social, et permettra d'arrêter les dispositifs les mieux adaptés aux spécificités des entreprises de presse concernées et aux aspirations de leurs personnels.

Les parties signataires estiment que les nouveaux modes d'organisation du travail, qui seront adoptés pour accompagner la réduction du temps de travail, permettront aux salariés d'élargir leurs compétences et de mieux les valoriser, tout en favorisant l'autonomie et la délégation de responsabilités.

---

Elles attendent de ces améliorations qualitatives qu'elles participent au développement des entreprises, et créent des effets positifs pour l'ensemble des acteurs.

C'est pourquoi des efforts particuliers de formation devront être engagés, pour donner aux salariés les moyens d'acquérir non seulement une meilleure maîtrise de leur outil de travail, mais aussi les moyens culturels d'évoluer, à moyen et long terme, dans leur environnement professionnel.

Les parties signataires rappellent que le présent accord de branche ne comporte que des dispositions a minima, et invitent les entreprises, lorsque leur situation économique le permet, à proposer des modalités plus favorables.

Enfin, elles sont prêtes à examiner les conditions d'application de l'accord interprofessionnel ARPE en presse périodique régionale.

## **Article 1**

### **Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet d'inciter les entreprises à mettre en œuvre les moyens permettant une réduction effective du temps de travail de leurs salariés, ainsi qu'une réorganisation du travail.

Il a pour vocation de permettre aux entreprises qui le souhaitent d'engager au plus vite la réduction du temps de travail, en utilisant tout ou partie des moyens qui leur sont proposés ci-après, en fonction des impératifs de production et des modes d'organisation de chacune.

## **Article 2**

### **Durée de l'accord**

Le présent accord est applicable, pour une durée indéterminée, à compter de la date de sa signature.

Conformément aux dispositions de l'article 15 ci-après, il fera l'objet d'un examen d'évaluation par les parties signataires, à l'issue de sa troisième année d'application.

## **Article 3**

### **Champ d'application de l'accord**

#### **Entreprises concernées :**

Le présent accord s'applique aux entreprises qui ont pour activité principale l'édition de périodiques régionaux, qu'elles appliquent ou non les conventions collectives de la FPPR et quelle que soit leur forme juridique.

On entend par « périodiques » les publications trihebdomadaires, bihebdomadaires, hebdomadaires, bimensuelles, mensuelles ou trimestrielles.

On entend par « régionales » les publications dont la zone de diffusion correspond à une ou plusieurs régions administratives, ou à plusieurs départements de différentes régions, sans pour autant être diffusées au niveau national, c'est-à-dire sur l'ensemble du territoire.

À compter de la publication de son arrêté d'extension, le présent accord entrera en application dans les entreprises ayant choisi d'anticiper l'échéance légale de la réduction du temps de travail, et au plus tard dans les délais légaux.

#### **Salariés concernés :**

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des entreprises de presse périodique régionale, qu'ils soient sous contrat à durée indéterminée ou déterminée.

En tout état de cause, aucun salarié ne pourra travailler, hors heures supplémentaires, au-delà de la nouvelle durée légale de 35 heures après la date butoir correspondant à son entreprise.

Le présent accord ne s'applique pas aux VRP statutaires.

## **Article 4**

### **Modulation du temps de travail**

Les parties signataires constatent que l'activité des entreprises de presse périodique régionale est soumise à des conditions endogènes et exogènes, que sont notamment la périodicité, l'actualité, le volume publicitaire et les modalités de diffusion.

Les variations de pagination, liées par exemple à la saisonnalité ou à l'implantation géographique des entreprises de presse périodique régionale, entraînent des pointes et des baisses d'activité qui nécessitent une modulation des horaires de travail.

C'est pourquoi les parties signataires conviennent que plusieurs périodes de référence (hebdomadaire, mensuelle, et annuelle) peuvent être prises en compte, en fonction des différentes modalités de réduction du temps de travail, telles que définies à l'article 7 ci-après.

---

## **Article 5**

### **Durée du travail**

Pour les salariés dont la durée du travail peut aisément être contrôlée, les 35 heures hebdomadaires constituent la référence de base, autour de laquelle l'amplitude des horaires peut varier selon les dispositions prévues par la loi, avec un délai de prévenance d'une semaine, sauf cas de force majeure.

Pour les salariés qui bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, et/ou dont l'activité est soumise aux exigences de l'actualité, la réduction du temps de travail s'organise sous la forme de journées, voire de demi-journées.

Préalablement au présent accord, la durée du travail était de 47 semaines x 39 heures, soit 1.833 heures par an, sans tenir compte des jours fériés, des dispositions conventionnelles plus favorables et des congés exceptionnels pour événements familiaux.

En réalité, 10 jours fériés (hors le 1<sup>er</sup> mai) sont inclus dans ce calcul, alors qu'ils sont chômés.

Dans le souci de partager l'effort entre les entreprises et les salariés, il est convenu de ne prendre en considération que 7 jours fériés, au lieu de 10, le volume horaire préalable à l'accord passant ainsi à 1.778,40 heures.

La réduction de 10% du temps de travail conduit à définir la nouvelle durée annuelle de travail à 1.600,56 heures.

Lorsque la réduction du temps de travail s'exprime en jours, le différentiel de 177,84 heures conduit à accorder 23 jours ou 46 demi-journées de congés.

Pour les entreprises qui souhaiteraient réduire leur temps de travail de 15%, la nouvelle durée annuelle de travail serait de 1.511,64 heures, conduisant à accorder 34 jours ou 68 demi-journées de congés lorsque la réduction du temps de travail s'exprime ainsi.

## **Article 6**

### **Amplitude horaire quotidienne**

L'amplitude journalière ne peut excéder 10 heures.

À titre exceptionnel, cette amplitude peut être portée à 12 heures les jours de bouclage.

Pour autant, les entreprises sont invitées à rechercher de nouvelles organisations du travail, qui permettent, autant que possible, d'éviter ces situations qui doivent rester exceptionnelles.

## **Article 7**

### **Modalités de réduction du temps de travail**

Compte tenu de leur caractère régional et local, les entreprises du secteur doivent avoir la latitude d'adapter leur mode de réduction du temps de travail en fonction de leur environnement territorial, en prenant en considération les particularismes locaux et notamment les activités saisonnières propres à leurs zones de diffusion.

C'est pourquoi, après concertation avec les salariés, chaque entreprise choisira les modalités de réduction de temps de travail qu'elle souhaite mettre en œuvre, dans ses différents services, parmi les moyens évoqués ci-après :

- réduction de la durée quotidienne du travail, avec décompte hebdomadaire des heures supplémentaires,
- réduction de la durée hebdomadaire du travail, *avec décompte mensuel des heures supplémentaires*,
- attribution de journées ou de demi-journées de repos supplémentaires, *avec décompte annuel des heures supplémentaires*.

Ces journées ou demi-journées peuvent notamment être prises selon les modalités suivantes, non exhaustives :

- réduction de la durée hebdomadaire, combinée à l'octroi de jours de repos supplémentaires

cette réduction peut prendre la forme d'attribution d'une demi-journée de repos par semaine, dans le cadre de la fermeture de l'entreprise ou d'une rotation organisée collectivement, pour les entreprises qui souhaitent mettre en place la semaine de quatre jours et demi.

- attribution d'une journée de repos tous les 15 jours
- semaine de 4 jours alternant avec une semaine de 5 jours
- attribution de 2 journées de repos tous les mois

Ces jours de congés peuvent également, avec l'accord individuel des intéressés, être placés sur un compte épargne temps, sous réserve d'une négociation intervenue au sein de l'entreprise.

En tout état de cause, les jours de congés ainsi épargnés ouvrent droit à une majoration de 10% au terme de deux ans et de 5% par année supplémentaire.

Toutefois, cette clause ne s'applique pas, sauf renégociation, aux accords d'entreprise qui auraient été conclus avant la signature du présent accord.

Les salariés qui souhaitent réaliser un projet personnel pourront demander à bénéficier d'un dispositif de compte

---

épargne temps, pour autant qu'il ne nuise pas de façon avérée au bon fonctionnement de l'entreprise.

### **Article 8** **Barèmes de salaires**

Dans le souci constant de partager solidairement l'effort d'adaptation entre entreprises et salariés, les barèmes de salaires sont révisés, pour répercuter partiellement la réduction du temps de travail.

Alors que le temps de travail sera diminué de 10%, le taux horaire des barèmes actuels sera augmenté de 5%.

Ainsi, les barèmes établis pour 35 heures travaillées porteront une rémunération équivalente à 37 heures.

Cette révision des salaires a été convenue entre les parties pour tenir compte de la diversité des équilibres économiques des entreprises de presse périodique régionale. Dès lors, les parties invitent les entreprises qui le peuvent à favoriser par tous les moyens les créations d'emplois.

### **Article 9** **Création d'un salaire minimum professionnel garanti**

En contrepartie de la révision des barèmes (cf. article 8), les parties signataires décident de créer un salaire minimum professionnel garanti (SMPG), dont le montant horaire sera, de manière constante, au moins égal à 105% du SMIC horaire.

### **Article 10** **Politique salariale**

*Après leur révision conformément aux dispositions de l'article 8, les barèmes de salaires pourront être ajustés, à l'occasion de la négociation annuelle de branche, dans les trois ans suivant l'entrée en vigueur de l'accord, par référence à l'augmentation du coût de la vie, dans les conditions suivantes :*

*dans le cas où l'indice INSEE des prix à la consommation (hors tabac) ferait apparaître une augmentation des prix supérieure à 1%, les barèmes seraient modifiés par application d'un pourcentage d'augmentation égal à la moitié de la variation enregistrée.*

### **Article 11** **Réexamen des barèmes de salaires**

Les parties signataires prennent l'engagement d'ouvrir, au plus tard dans la deuxième quinzaine de septembre 1999, une négociation sur le réexamen des barèmes de salaires, pour rechercher les moyens de mettre en œuvre un plan de revalorisation à moyen terme, sans préjudice à l'application des articles 8, 9 et 10 du présent accord.

Les parties s'accordent pour convenir que cette négociation aura pour objectifs :

- de définir le montant horaire du SMPG, conformément à l'article 9 du présent accord
- d'élaborer des grilles cohérentes avec la hiérarchie des qualifications
- d'étudier de façon concomitante les trois grilles professionnelles (employés, journalistes, cadres).

### **Article 12** **Égalité de traitement entre tous les salariés**

Les parties conviennent de ne pas créer de discrimination salariale entre les personnels déjà en poste à la date de signature du présent accord et les nouveaux embauchés.

Ces derniers seront donc rémunérés selon les mêmes salaires de base que les salariés actuellement en fonction.

### **Article 13** **Temps partiel**

Sous réserve des dispositions prévues par la seconde loi sur les 35 heures, les parties conviennent que la situation des personnels exerçant leur travail à temps partiel fait l'objet d'un traitement spécifique, de façon à maintenir l'équité avec les salariés à temps complet (avec application du même taux horaire que ces derniers) et à privilégier le temps partiel choisi.

Aussi, trois possibilités tenant compte des besoins de l'entreprise et des attentes des salariés pourront être examinées :

- la réduction de la durée du travail dans les mêmes proportions que les salariés à plein temps
- le maintien de la durée du travail
- la fixation d'un nouvel horaire de travail.

### **Article 14** **Engagement en faveur de l'emploi**

Les parties signataires font de l'emploi une priorité, qui nécessite le maintien de l'équilibre économique des entre-

---

prises et de leurs capacités de développement.

C'est pourquoi, en contrepartie de l'effort consenti par les salariés pour adapter les barèmes de salaires, les entreprises du secteur s'engagent, collectivement, à augmenter le nombre d'emplois d'au moins 5% au cours des trois années qui suivront l'arrêté d'extension du présent accord.

Elles s'efforceront de recourir à des contrats à durée indéterminée.

### **Article 15** **Application de l'engagement en faveur de l'emploi**

Le présent accord prévoyant l'ajustement de 5% des barèmes de salaires actuels (cf. article 8) vise à une augmentation des effectifs salariés, au niveau de la branche, d'au moins 5% au cours des années 1999, 2000 et 2001.

Au terme de ces trois années, les parties signataires examineront la réalité des créations d'emplois dans le secteur. Elles apprécieront la situation, notamment en fonction des éléments communiqués par les entreprises dans leurs bilans annuels, et de l'étude annuelle de KPMG-Fiduciaire de France sur les entreprises du secteur.

Les parties signataires se réuniront à cet effet, au plus tard le 30 septembre 2002, pour évaluer l'évolution de la situation de l'emploi dans le secteur entre le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et le 31 décembre 2001.

S'il s'avérait que les objectifs fixés en termes d'emplois n'ont pu être tenus, les barèmes de salaires seraient revus à la hausse, dans les conditions suivantes :

— taux de création d'emplois < à 2,5% : augmentation des barèmes de 5% (équivalent à 35 heures payées 39 heures)

— taux de création d'emplois > à 2,5% et < à 5% : augmentation des barèmes de 2,5% (équivalent à 35 heures payées 38 heures).

Ne pourraient toutefois pas être concernées par cette augmentation les entreprises qui auraient maintenu l'intégralité des rémunérations lors du passage aux 35 heures.

### **Article 16** **Heures supplémentaires**

Animées par la volonté de contribuer fortement à la création d'emplois, les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à limiter le recours aux heures supplémentaires.

À ce titre, elles décident de diminuer de 10% le contingent légal annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées sans autorisation de l'inspection du travail.

Ne seront considérées comme heures supplémentaires que les heures effectuées au-delà de la limite du quota de modulation, tel que prévu aux articles 4 à 7 du présent accord, et non compensées en fin de période de référence.

Les heures supplémentaires seront majorées au taux légal ou donneront lieu à un repos compensateur.

Un accord d'entreprise peut prévoir le remplacement du paiement des heures supplémentaires ou des majorations y afférant par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, la mise en place du repos compensateur est subordonnée à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En cas d'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ce régime peut être mis en place avec l'accord du salarié.

Les heures supplémentaires et les majorations entièrement compensées en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

### **Article 17** **Formation**

Les parties signataires, conscientes de l'importance de la formation professionnelle, incitent les entreprises de presse du secteur à poursuivre leurs efforts dans ce domaine, dans l'esprit du préambule du présent accord.

Considérant que cette démarche relève de la responsabilité des entreprises, les parties signataires conviennent que le temps consacré à la formation continue ne peut être imputé sur les jours de repos (quel que soit leur statut juridique) des salariés.

### **Article 18** **Modalités d'application directe**

*(Modifié par avenant du 13 octobre 1999, étendu)*

Le présent accord est d'application directe pour les entreprises répondant aux conditions légales autorisant le bénéfice des aides incitatives de l'État, après concertation avec les représentants du personnel, ou à défaut, avec l'ensemble des salariés, et qui mettront en œuvre la RTT :

- 
- pour les entreprises ayant plus de 20 salariés et jusqu'à 49 salariés, durant les trois mois courant à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de l'accord ;
  - pour les entreprises ayant jusqu'à 20 salariés, avant le 31 octobre 2001.

*À défaut d'application directe, le présent accord pourra donner lieu à un accord d'entreprise conclu selon les modalités de négociation prévues par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, prorogé par l'accord du 8 avril 1999, autorisant les entreprises dépourvues de délégués syndicaux à négocier des accords avec des représentants du personnel ou des salariés mandatés par des syndicats.*

Les parties rappellent que cet accord, signé antérieurement au 1<sup>er</sup> juillet 1999, rentre dans le cadre du décret n° 99-498 du 17 juin 1999 permettant que le barème de l'aide incitative dont bénéficieront les entreprises appliquant le présent article soit « celui en vigueur à la date de conclusion dudit accord, sous réserve que la convention soit déposée avant l'expiration d'un délai de trois mois courant à compter de la publication, au Journal Officiel, de l'arrêté d'extension. »

#### **Article 19** **Commission de suivi**

Compte tenu de l'importance des dispositions contenues dans le présent accord cadre, une commission de suivi de l'accord est instituée.

Elle est composée d'un représentant des organisations représentatives, signataires ou non de l'accord.

La commission aura connaissance de tous les accords d'application directe en entreprise, dont elle vérifiera la conformité au regard du présent accord.

Elle a compétence pour examiner l'évolution de la durée du travail dans la branche et traiter des éventuelles difficultés d'interprétation du présent accord.

Elle se réunira au moins une fois en 1999, et par la suite au moins une fois par semestre, jusqu'à la fin de l'année 2002.

Les informations lui seront transmises par la Fédération de la presse périodique régionale avant chaque réunion.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent de se réunir après la promulgation de la seconde loi sur les 35 heures, afin d'en examiner les éventuelles implications sur l'accord.

#### **Article 20** **Extension**

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

### **Presse quotidienne départementale** ***Accord du 9 juillet 1999***

*[Nonétendu, modifié par avenant du 9 décembre 1999 nonétendu]*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SPQD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SJ - FO ;

SJ - CGC ;

USJ - CFDT.

#### **Préambule**

*Les parties signataires mettent en œuvre les dispositions prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 qui incitent les entreprises à étudier et à négocier la réduction du temps de travail et qui se caractérisent notamment par :*

*— leur implantation géographique dans des zones de petite et moyenne importance,*

*— des différents métiers et Conventions collectives nécessitant une organisation du travail et des aménagements horaires particuliers.*

*L'objectif étant d'aboutir à une harmonisation dans les entreprises, à une réduction du temps de travail avec une durée moyenne effective de travail sur l'année à 35 heures par semaine travaillée.*

*De plus, conçues comme une nouvelle étape des évolutions sociales des entreprises de presse quotidienne départementale, ces négociations devront tenir compte des accords d'entreprises ayant déjà mis en œuvre les dispositifs de*

---

*durée du travail liée à une organisation spécifique de l'entreprise.*

*Les parties signataires considèrent que la réduction du temps de travail doit être accompagnée d'aménagement et d'organisation du travail afin de conforter ou de développer dans la mesure du possible l'emploi. Elles soulignent la pluralité des types d'organisation du travail mis en œuvre par les journaux quotidiens départementaux et la variété des marchés sur lesquels ils interviennent.*

*A cet effet, les parties signataires s'accordent sur le fait que la réduction du temps de travail, liée à l'aménagement du temps de travail, peut avoir des effets bénéfiques sur l'emploi, mais à la condition de ne pas mettre en péril la pérennité de l'entreprise et les emplois déjà existants. Elle doit donc tenir compte des contraintes économiques, en s'attachant à ce que la réforme des horaires et du coût du travail ne pèse pas que sur les entreprises, la voie d'une amélioration de la productivité s'inscrivant dans ce contexte.*

*Elles considèrent que le présent accord constitue un cadre méthodologique permettant à la fois de sécuriser la négociation en entreprise, de préserver sa compétitivité et de lui laisser les marges de manœuvre suffisantes pour trouver les modalités d'aménagement du temps de travail les plus adaptées à chaque catégorie de personnel, en recherchant le plus possible les effets favorables sur les conditions de travail, l'emploi et la diminution des emplois précaires.*

## **1.. Régime juridique et champ d'application de l'accord**

### **1.1) Entreprise concernées**

*Le présent accord est conclu pour l'ensemble des entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés éditant des journaux et appliquant les Conventions collectives PQD quelle que soit leur forme juridique.*

### **1.2) Salariés concernés**

*L'accord concerne tous les journalistes professionnels salariés des entreprises de presse quotidienne départementale, répondant à la définition de l'article L. 761-2 du Code du travail.*

***Les salariés non rémunérés en fonction d'un horaire de travail*** (notamment les travailleurs à la tâche) définis par la circulaire du 24 juin 1998, fiche n° II-6 sont exclus de fait.

*Les parties s'engagent à faire un point sur ces catégories qui pourraient exister dans la branche au terme de l'application de cet accord.*

*Plus particulièrement, sera étudié l'établissement d'un barème national PQD pour les pigistes au sens de la Convention collective nationale de travail des journalistes, dans le cadre des rencontres paritaires annuelles.*

## **2. Durée conventionnelle du travail - Amplitude de la réduction**

**2.1)** *Le temps ou la durée de travail visé au présent accord s'entend par le temps de travail effectif tel que défini à l'article L. 212-4 du Code du travail.*

**2.2)** *Les parties reconnaissent que les nécessités inhérentes à la profession de journaliste et des impératifs du traitement de l'information ne permettent pas de mesurer le temps de travail en heures et nécessitent une présence continue de journalistes 7 jours sur 7.*

*Aussi, elles conviennent d'un accord de méthode du décompte définissant la durée conventionnelle de travail. (Se fondant sur la circulaire DRT n° 94-4 du 21 avril 1994 relative à l'organisation du travail) de la manière suivante :*

*La durée annuelle nationale maximale PQD de référence est fixée à 203 jours travaillés compte tenu :*

- des jours de repos hebdomadaires légaux (2 jours par semaine multipliés par 52 semaines),*
- des jours de congés légaux et conventionnels de la Convention collective nationale (soit 25 jours ouvrés plus deux jours correspondant à l'article 31 de la Convention collective nationale des journalistes),*
- du prorata de la réduction du temps de travail à partir de 226 jours, soit l'équivalent de 23 jours.*
- des jours fériés chômés retenus pour un nombre moyen de 8 jours, y compris le 1<sup>er</sup> mai sans préjudice sur l'application de l'art. 34 de la Convention collective nationale des journalistes pour les autres jours fériés travaillés.*

*Les autres jours (ponts, jours de congés « maison », etc.) seront traités au niveau de l'entreprise.*

**2.3)** *Les partenaires sociaux dans chaque entreprise auront à constater la durée moyenne dans l'année du travail effectif des journalistes avant la réduction et définir l'amplitude de celle-ci.*

*Suivant les catégories de personnel, dans les entreprises concernées par le présent accord, la durée de travail sera répartie sur 5 jours par semaine.*

*D'autres modalités d'application de la réduction de la durée légale du temps de travail pourront être définies par accords d'entreprise. Ceux-ci pouvant, dans le cadre de la nouvelle organisation du temps de travail, prévoir une base inférieure du nombre de jours de travail hebdomadaires de l'article 2.3 du présent accord si elle est parfaitement adaptée à l'économie et aux besoins de l'entreprise.*

*La définition du champ du nombre de jours travaillés devra prendre en compte l'exception culturelle de*



---

l'article L. 221-9, 7<sup>e</sup> du Code du travail qui autorise de plein droit les entreprises de journaux et d'information à donner le repos hebdomadaire par roulement.

2.4) Les entreprises appliqueront, au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2000, la réduction du temps de travail de référence. Pour les journalistes, il s'agit d'une définition du temps de travail tout horaire. Les entreprises peuvent choisir une gestion de la présence de travail régulière, modulable ou toute autre solution pour appliquer la durée du travail effectif dans le respect des textes.

Les accords antérieurs particuliers d'entreprise pouvant être modifiés en conséquence.

### 2.5) Amplitude de la journée de travail

L'amplitude de la journée de travail est actuellement fixée dans chaque entreprise. Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, cette amplitude peut être modifiée :

- soit par accord d'entreprise signé entre la direction des entreprises et les organisations syndicales
- dans le respect du bon fonctionnement de l'entreprise et d'une gestion du temps en « conscience » des journalistes
- dans le respect de la durée minimale de 8 heures par jour.

— soit par avenant au contrat de travail dans le respect des durées maximales légales.

Les parties conviennent que compte tenu de l'accord de méthode du 2.2 du présent accord, il ne sera pas versé de rémunération supplémentaire.

La durée du travail effectif prévue à l'article L. 212-1 bis du Code du travail peut cependant être prolongée à titre exceptionnel ou temporaire, car conditionnée par des impératifs de changement de formule, des événements exceptionnels ou pour des motifs dus à des urgences de prévention et de réparation d'accidents survenus au matériel, d'objectifs d'intérêt général ou d'intérêt public.

## 3. **Mise en œuvre et modes d'organisation du temps de travail**

3.1) Les entreprises devront engager pour celles qui ne l'auront pas déjà fait, des négociations conformément aux dispositions de cet accord-cadre dès la signature du présent accord.

3.2) Les entreprises organiseront cette réduction de la durée légale du travail en tenant compte de leurs spécificités et leur compétitivité en recourant notamment aux dispositions légales.

3.3) Afin de répondre aux aspirations des salariés et aux besoins des entreprises et dans un but d'harmonisation, les différentes modalités de réduction du temps de travail seront examinées au niveau de chaque entreprise après constat de la durée effective de travail des journalistes au jour de la signature de présent accord.

Elles pourront porter notamment sur l'application de mesures visant :

- la réduction de la durée hebdomadaire de travail,
- l'attribution de journées ou demi-journées de repos supplémentaire (repos compensateur RTT art. 4 loi du 13 juin 1998)

sans que l'énumération ci-dessus soit considérée comme exhaustive.

Ces repos sont pris dans le respect d'un délai de prévenance défini par accord collectif ou individuel. Toutefois, certaines dates pourront être exclues selon un calendrier établi par l'employeur, dans l'entreprise ou le service considéré. Les limites maximales seront définies par les accords d'entreprise.

Il appartient aux entreprises de définir les modalités d'organisation et de contrôle du temps de travail dans le respect des accords collectifs d'entreprise éventuellement pris et des procédures, après un bilan, pour les journalistes.

## 4. **Dispositions relatives aux salariés dont la durée de travail est inférieure à 39 heures**

Les parties signataires rappellent que le présent accord concerne également les salariés dont la durée moyenne conventionnelle de travail à temps plein est supérieure à 35 heures et inférieure à 39 heures.

## 5. **Rémunération des personnels concernés par une réduction du temps de travail**

(Modifié par avenant du 9 décembre 1999 non étendu)

5.1) Les nouveaux systèmes d'organisation et de temps de travail ne doivent pas avoir d'incidence sur la mensualisation des salaires établie sur la base des dispositions légales.

5.2) (Modifié par avenant du 9 décembre 1999 non étendu)

Lors de la mise en place effective de cette réduction dans l'entreprise, il sera instauré un complément RTT (différentiel entre l'ancien horaire et les 35 heures moyen travaillées).

La remise à niveau des salaires s'effectuera par réintégration dans le salaire brut de base (éléments fixes de base comprenant également le complément RTT) de 50% de l'inflation constatée INSEE tous ménages hors tabac au 31 décembre de chaque année jusqu'à due concurrence d'un plafond de 50% du complément RTT :

— dans un délai maximum de 3 ans pour les entreprises ayant opté pour le volet offensif de la loi du 13 juin 1998 ou dans les entreprises ne bénéficiant pas d'aide mais réalisant de l'embauche.

Si une entreprise pendant cette période de 3 ans était amenée à embaucher sans pour autant bénéficier des aides, ce mécanisme sera appliqué de manière automatique pour elle l'année considérée.

— dans un délai de 2 ans pour les entreprises n'augmentant pas leur effectif en CDI.

Le salaire sera rétabli à 100% l'année suivante par l'intégration du complément RTT résiduel. Les 50 autres% de l'inflation constatée feront l'objet d'une majoration du salaire brut de base hors différentiel au 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

Celle-ci prendra fin au moment du rétablissement à 100% du salaire initial brut de base (éléments fixes) (cf. annexe<sup>(1)</sup>)

(1)

Annexe à l'avenant du 9 décembre 1999

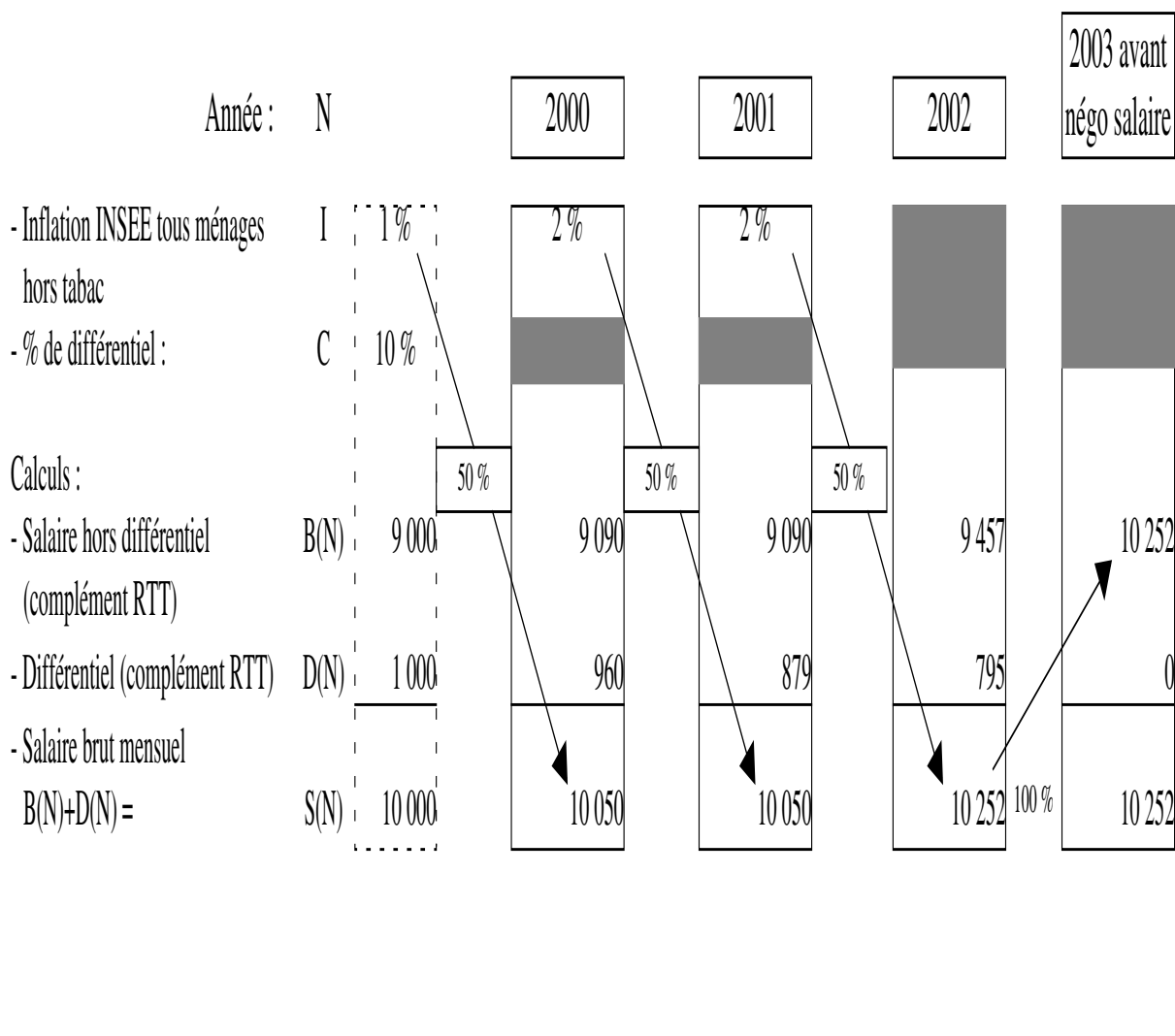
Exemple d'application sur 3 ans

Définitions :

$S(N)$ :	Dernier salaire brut mensuel de base (éléments fixes de base hors primes, points ancienneté...) de l'année N
$B(N)$ :	Dernier salaire brut mensuel de base : $S(N)$ hors complément RTT : $D(N)$
$D(N)$ :	$B(N) = S(N) - D(N)$ Différentiel mensuel de l'année N Correspondant à un complément de salaire -dit <b>complément RTT</b> - financé par l'employeur
$C$ :	$D(N) = C \times S(N)$ Pourcentage permettant de calculer le différentiel (complément RTT) <b>Exemple</b> : passage du temps de travail à 203 jours (référence PQD) $C = 226 \text{ j} - 203 \text{ j}$ soit 10%
$I$ :	Inflation de l'année N - 1 indice INSEE tous ménages hors tabac

Simulation : Exemple : 3 ans

EXEMPLE : SALAIRE BRUT S(N) (éléments fixes de base y compris complètement RTT) = 10 000 F



- Dans l'exemple le plafond de 50% du complément RTT est égal à 5 000 F (hors promotion).

- La quatrième année, le complément RTT sera réintégré afin que le salaire brut soit rétabli à 100% avant négociation salariale.

**Application 2 ans : même principe**

).

L'indice constaté issu des réunions paritaires annuelles sera communiqué aux entreprises.

Les mécanismes d'application seront définis en entreprise.

Ces dispositions sont également applicables aux salariés dont le contrat en CDD est transformé en CDI.

Cet accord de modération ne remet en cause ni les promotions ni les examens de demandes individuelles.

5.3) Il pourra être défini ou pris en compte des conventions de forfait au niveau des entreprises.

5.4) Les personnes embauchées après la signature du présent accord percevront au moins les salaires minima de base en fonction des nouveaux horaires et seront traitées, à une échéance de 3 ans, dans les mêmes conditions que les autres salariés de même qualification et de même compétence déjà présents dans l'entreprise. Les entreprises définiront les modalités de ces ajustements.

---

En tout état de cause, la rémunération du coefficient stagiaire ne pourra être inférieure à 7% du coefficient 110 du barème PQD des journalistes.

Les autres coefficients subiront les mêmes mécanismes de l'art.5.2 du présent accord.

5.5) Ces dispositions (5.2,5.3,5.4) ne sont pas applicables aux salariés à temps plein dont le temps de travail est égal ou inférieur à 35 heures avant la signature de cet accord.

## **6. Cas particuliers**

Les accords d'entreprise définiront le champ des cas particuliers concernés par la réduction du temps de travail en tenant compte des dimensions des entreprises et plus particulièrement :

### **6.1) Dispositions relatives au personnel d'encadrement**

Les cadres dirigeants (tels que définis par la circulaire DRT n° 94-4 du 21 avril 1994) journalistes (Ex : rédacteur en chef dirigeant...) sont exclus du dispositif.

### **6.2) Temps partiel**

Le personnel à temps partiel en CDI fait l'objet d'un traitement équitable avec le personnel à temps plein (article L. 212-4-2 du Code du travail) sous réserve de modifications législatives.

En application de l'article L. 212-4-3 du Code du travail, relatif au contrat de travail des salariés à temps partiel, les partenaires sociaux sont attachés au développement du temps partiel choisi par les salariés et répondant aux besoins de l'entreprise.

Dans ce cas, les salariés à temps partiel, au jour de la signature du présent accord, se verront offrir selon les dispositions énoncées à l'article 5.2 du présent accord deux possibilités :

- la réduction de leur durée de travail dans les mêmes proportions
- le maintien de leur durée de travail avec augmentation des salaires à due concurrence du prorata temporis dans la limite légale du passage à temps plein.

Toute autre demande individuelle de modification de la durée de travail de ces salariés, y compris le passage à temps plein sera examinée dans le cadre contractuel.

Les salariés en préretraite progressive sont également concernés par le présent accord.

## **7. Emploi**

7.1) Conscientes des difficultés du secteur, les parties signataires reconnaissent que le maintien de l'emploi peut aider les entreprises. Dans le respect d'une concertation et des dispositions légales, les parties signataires soulignent la possibilité pour les entreprises de bénéficier des aides liées à la création d'emplois.

Les parties conviennent qu'aucune obligation n'est faite aux entreprises de s'inscrire dans un volet offensif ou défensif. Toutefois, pour celles qui le souhaitent en application des articles 3 et 4 de la loi du 13 juin 1998, les accords d'entreprise pourront prévoir :

- une réduction du travail anticipée,
- un volet offensif à la réduction du temps de travail dans les conditions précisées par les textes,
- un volet défensif à la réduction de travail dans les conditions précisées par les textes.

Les entreprises sont invitées dans la mesure du possible dans le cadre d'une réduction du temps de travail avec des embauches compensatrices à privilégier le recours au contrat à durée indéterminée, l'intégration des jeunes, toute formule de retraite anticipée et à examiner en priorité les candidatures des journalistes pigistes collaborant régulièrement avec les entreprises.

## **8. Formation**

8.1) Les parties signataires conviennent de l'importance du développement des compétences des salariés passant par la formation.

8.2) Afin de faciliter la mise en œuvre des nouvelles formes d'organisation du travail, les entreprises de la PQD pourront prévoir des modules spécifiques dans le cadre de leur plan de formation.

8.3) En outre, un effort particulier de formation ciblée devra être poursuivi.

8.4) Les partenaires sociaux s'engagent à examiner lors des rencontres annuelles l'ensemble des possibilités offertes aux entreprises afin de les inciter à développer la formation, notamment l'alternance.

D'autres dispositions pourront être prévues par accord d'entreprise (cofinancement formation,...).

---

## 9. Suivi-application-dépôt-publicité-extension de l'accord

### 9.1) Durée de l'accord

*Le présent accord-cadre est conclu pour une durée d'un an avec tacite reconduction sous réserve de modifications de caractère législatif ou réglementaire qui pourraient intervenir, remettant en cause l'équilibre du présent dispositif. Les parties ont la faculté de dénoncer cet accord selon des conditions fixées par l'article 9.5 du présent accord.*

### 9.2) Instauration d'une Commission du suivi

*Les partenaires sociaux décident de créer une Commission nationale de suivi des accords en presse quotidienne départementale qui se réunira au minimum une fois par an.*

*La Commission est composée paritairement. Elle comprend un représentant de chacune des organisations de salariés et au minimum un représentant du collège patronal du syndicat de la presse quotidienne départementale.*

*Cette Commission du suivi sera chargée plus particulièrement :*

*— d'interpréter l'accord*

*— de tenter de régler les différends en l'absence de conciliation locale préalable.*

*Un bilan des modifications conséquentes à la 2<sup>e</sup> loi sera établi au plus tard 3 mois après la publication du nouveau texte.*

### 9.3) Modification

*Si la législation concernant un des points traités par le présent accord est modifiée, les parties signataires rédigeront des avenants à cet accord.*

### 9.4) Adhésion

*L'adhésion à cet accord après sa signature se fera conformément à l'article L. 132-9 du livre 1 du Code du travail.*

### 9.5) Dénonciation

*Les parties signataires ont la faculté de dénoncer cet accord selon les modalités fixées par l'article L. 132-8 du Code du travail.*

### 9.6) Application

*L'application de cet accord s'effectuera en conformité avec la loi.*

### 9.7) Dépôt

*Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le Code du travail à l'article L. 132-7 et L. 132-10 du Code du travail.*

### 9.8) Publicité de l'accord

*La publicité de cet accord s'effectuera en conformité avec la loi.*

*Les parties signataires s'engagent à diffuser cet accord dans les entreprises et auprès des salariés.*

### 9.9) Extension

*L'extension des présentes dispositions sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente (art. L. 133-8 du Code du travail).*

*Cet accord est conclu sous réserve de modifications législatives, et notamment celles qu'apportera la seconde loi sur la réduction du temps de travail.*

## **Radiodiffusion**

*(Voir l'accord du 28 juin 1999 reproduit dans la convention collective «Radiodiffusion»)*

## **Mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée**

### **Accord du 30 octobre 2020**

[Étendu par arr. 28 déc. 2020, JO 29 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et pour une durée déterminée jusqu'au 31 déc. 2023]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRC ;

SNRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;

SNJ CGT ;

F3C CFDT ;

FO Médias.

## Préambule

En cette période d'une exceptionnelle gravité, les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la branche professionnelle de la radiodiffusion ont souhaité permettre aux entreprises de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée (DSAP) prévue par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

En raison de l'incertitude d'une reprise normale de l'activité, les organisations de salariés et les organisations d'employeurs représentatives ont décidé, afin de garantir le maintien de l'emploi et d'accompagner au mieux les entreprises de radiodiffusion, de prévoir des dispositions particulières concernant l'activité partielle de longue durée.

Un tel dispositif apparaît aujourd'hui nécessaire du fait des incertitudes qui pèsent à moyen et long terme sur l'activité radiophonique, dans un contexte sanitaire et économique instable. Il en va donc de l'avenir des entreprises et de la protection des salariés.

La crise économique de la Covid-19 a également eu pour conséquence le ralentissement de l'activité socio-économique du pays et l'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises de la branche durant la période de confinement.

Si les radios ont continué à produire et diffuser des programmes tout au long de la crise, elles ont dû et doivent encore faire face à des coûts nouveaux et non négligeables (notamment techniques et logistiques), alors que dans le même temps leurs recettes qu'elles soient publicitaires, de partenariat ou de projets se sont effondrées, en raison notamment de la forte baisse de l'activité des secteurs de l'évènement, du tourisme ou encore du spectacle.

Il est annexé au présent accord un modèle de document unilatéral sur lequel les entreprises devront s'appuyer à minima dans sa mise en œuvre.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives ont tout particulièrement pris en compte dans la rédaction de cet accord le fait que la branche de la radiodiffusion est composée majoritairement de PME, d'associations de moins de 50 salariés et de TPE de moins de 11 salariés<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup> Voir le Rapport de branche de la radiodiffusion de l'année 2018.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion.

### Note d'information Situation économique de la Branche

Dans sa note de conjoncture du 6 octobre 2020, l'INSEE confirme le fort impact économique de la crise sur les activités de la branche de la radiodiffusion. Ainsi, il est constaté pour les secteurs de programmation et diffusion une perte moyenne d'activité d'environ 23 % au deuxième trimestre 2020 et attendue pour le 3<sup>ème</sup> trimestre 2020<sup>1</sup>.

La DARES, dans le cadre de la publication, le 26 août 2020, des résultats de son enquête «Activité et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre (ACEMO) pendant la crise sanitaire Covid-19», souligne également que :

- Le manque de débouchés / d'activité est une préoccupation sinon la préoccupation majeure de 46,5 % des entreprises d'«information et communication». Ce manque de débouchés est également une évidence pour le secteur de l'événementiel.
  - Cela conduit 7,4 % des entreprises d'«information et communication» à anticiper une baisse de leurs effectifs dans les trois prochains mois. Pour ces deux catégories d'acteurs, respectivement 31,5 % et 36 % des entreprises déclarent ne pas pouvoir se prononcer. En effet, l'incertitude sur le niveau et l'échéancier des sollicitations des secteurs clients pèse fortement sur ces prévisions.
  - En effet, pour une entreprise sur deux (51,1 %) d'«information et communication» l'activité mettra «plus de 3 mois à revenir à la normale» ou elle a été affectée «d'une manière plus durable et ne reviendra pas à la situation antérieure avant la fin de l'année».
- Les difficultés anticipées pour la reprise sont les mêmes : manque de débouchés pour les activités pour 50,8 % des premiers et 40,4 % des seconds.

<sup>1</sup> Voir le Rapport de branche de la radiodiffusion de l'année 2018.

## Chapitre I Champ d'application

### Article 1 Champ d'application professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la Convention collective nationale de la

## **Article 2**

### **Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

## **Article 3**

### **Engagement en matière de non-discrimination**

Les organisations de salariés et les organisations d'employeurs ont souhaité rappeler que la mise en situation en activité partielle doit reposer exclusivement sur des critères objectifs professionnels et une réduction de l'activité.

Ainsi, il serait illégal de retenir comme critère l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse et le congé maternité, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, les opinions politiques, les activités syndicales, mutualiste ou l'exercice d'un mandat électif local, les convictions religieuses, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé ou le handicap, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de l'intéressé apparente ou connue de l'auteur de la décision, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français et la domiciliation bancaire.

À défaut, des sanctions civiles et pénales peuvent être encourues.

## **Article 4**

### **Activités et salariés concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle**

#### **4.1**

##### **Principe général**

Tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail en cours de validité au moment de la mise en place du dispositif d'APLD, y compris les contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) relevant du champ de la convention collective nationale de la radiodiffusion (IDCC 1922) ont vocation à bénéficier du présent dispositif spécifique d'activité partielle.

#### **4.2**

##### **Cas exceptionnel des journalistes pigistes**

Les partenaires sociaux ont souhaité rappeler les dispositions particulières prévues par le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 relatif aux journalistes pigistes.

Pour les journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1 du code du travail, qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail et qui ont bénéficié au minimum de trois bulletins mensuels de pige sur les douze mois civils précédant la date du placement en activité partielle, dont deux dans les quatre mois précédant cette même date, ou qui ont collaboré à la dernière parution dans le cas d'une publication trimestrielle, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes :

— la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au titre des piges réalisées au cours des douze mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de salaire mentionnés au prochain alinéa ;

— un coefficient de référence est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence prévue à l'alinéa précédent au salaire minimum mensuel de rédacteur du barème applicable dans l'entreprise concernée ou, à défaut, dans la forme de presse considérée au titre de la même période de référence ou, à défaut, par le salaire minimum interprofessionnel de croissance fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12 du code du travail. Ce coefficient de référence ne peut être supérieur à 1 ;

— le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation prévues aux articles R. 5122-18 et D. 5122-13 du code du travail, est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence prévue au premier alinéa à la durée légale du temps de travail à laquelle est appliquée, s'il y a lieu, le coefficient de référence ;

— la perte de rémunération mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période

— le nombre d'heures non travaillées indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale du travail après application, s'il y a lieu, du coefficient de référence, à la différence de rémunération obtenue en application de l'ali-

---

néa précédent rapportée au montant horaire.

Sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les sommes représentatives de frais professionnels et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année. Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

#### **4.3**

#### **Cas des salariés en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU)**

Les organisations de salariés et d'employeurs souhaitent attirer l'attention sur la situation toute particulière des salariés en CDDU qui, dans le contexte actuel que connaît la branche de la radiodiffusion et plus globalement l'ensemble du secteur du spectacle et des métiers techniques, doivent faire l'objet d'une prise en compte particulière par les employeurs.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail CDDU ou d'une promesse d'embauche valant contrat de travail dès lors que les conditions légales sont respectées, est éligible au DSAP.

## **Chapitre II**

### **Conditions d'application**

#### **Article 5**

#### **Durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle**

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif d'activité partielle prévu par le présent accord collectif ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du présent dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs.

Il n'est pas cumulable, sur une même période et par un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun régi par l'article L. 5122-1 du Code du travail.

#### **Article 6**

#### **Réduction maximale de l'horaire de travail**

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de l'horaire légal du salarié.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le présent accord. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de l'horaire légal du salarié.

#### **Article 7**

#### **Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle**

##### **7.1**

#### **Indemnisation des salariés et maintien de l'emploi**

Le dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous «rémunération brute mensuelle») à hauteur de 75 %.

Cette indemnité horaire versée par l'employeur ne peut pas être inférieure au Smic légal.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le DSAP de l'entreprise.



---

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Dans les établissements au sein desquels le DSAP est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du DSAP.

L'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas au plan de départs volontaires autonomes (PDV). Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

## 7.2

### Engagement en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP). Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ainsi qu'au Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L. 6323-6 du Code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives de la branche professionnelle de la radiodiffusion s'engagent à organiser, dans un délai d'un mois à compter de la signature du présent accord, une discussion avec l'opérateur de compétence AFDAS afin de convenir de dispositions spécifiques pour les salariés concernés par le présent accord.

Les organisations d'employeurs s'engagent également à communiquer largement auprès de ces adhérents sur le dispositif mis en place et à ouvrir avant la fin de l'année civile 2020 des négociations collectives en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la radiodiffusion relatives à la formation professionnelle.

## 7.3

### Champ d'application des engagements

Les engagements prévus aux articles 5.1 et suivants du présent accord peuvent porter sur un périmètre plus restreint que l'entreprise.

## Article 8

### Formalités de l'employeur

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document et les organisations syndicales présentes dans l'entreprise doivent être informées.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

- 1° le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
- 2° les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) ;
- 3° la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 3 ;
- 4° la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité, sans rétroactivité pos-

---

sible. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022 ;

5° les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2° ;

6° les modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales présentes dans l'entreprise sur la mise en œuvre du DSAP.

7° Cette information devra avoir lieu au moins tous les deux (2) mois.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que, conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Les organisations de salariés et les organisations d'employeurs rappellent que dans les établissements au sein desquels le DSAP est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du DSAP.

L'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas au plan de départ volontaires autonome (PDV). Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

Les organisations de salariés et d'employeurs rappellent que pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur conformément au présent accord collectif est adressée à la Direccte où est implanté l'entreprise concernée par voie dématérialisée à l'adresse suivante : [activite-partielle.emploi.gouv.fr](mailto:activite-partielle.emploi.gouv.fr).

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

#### **Article 9**

##### **Modalités d'informations des organisations syndicales de salariés sur la mise en œuvre de l'accord**

Les organisations d'employeurs représentatives de la branche professionnelle de la radiodiffusion présentent un point d'information, tous les mois, aux organisations de salariés représentatives de ladite branche.

De plus, tous les trois (3) mois, les organisations d'employeurs représentatives de la branche de la radiodiffusion présentent un bilan de mise en œuvre du présent accord par les entreprises relevant du champ de la radiodiffusion.

Afin de pouvoir réaliser ces bilans, il est demandé aux entreprises de la branche de transmettre à la CPPNI leurs accords collectifs ou document unilatéral prévoyant la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle à l'adresse suivante : [info@cppni-radio.fr](mailto:info@cppni-radio.fr)

### **Chapitre III Dispositions générales**

#### **Article 10 Entrée en vigueur**

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Offi-

---

ciel. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

### **Article 11** **Conditions de révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 6 (six) semaines à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

### **Article 12** **Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur à sa date d'extension.

## **Annexe - Trame-type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement**

### Préambule - Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

Le confinement et ses suites ont réduit significativement l'activité de nos clients qui sont poussés à rechercher des économies en supprimant leur partenariat ou en renonçant à des projets.

L'incertitude économique générale a engendré un mouvement de prudence et d'attentisme ayant ralenti, stoppé ou annulé de nombreux projets en cours ou prévus.

Si la phase de déconfinement a permis un certain redémarrage de l'activité, celle-ci reste lente et beaucoup de nos clients nous informent de restrictions budgétaires.

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois. [À détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en [...].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'UNEDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus avantageux a été créé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représenté le recours à l'activité partielle, les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs de la branche de la Radiodiffusion (IDCC 1922), se sont emparées de ce nouveau dispositif en concluant un accord le 28 octobre 2020 permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [En cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter «et après consultation du CSE»] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

### **Article 1** **Champ d'application : activités et salariés concernés**

#### **Option n° 1**

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, CDDU, journaliste pigiste, contrat d'apprentissage, contrat de pro-

---

fessionnalisation).

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

### **Option n° 2**

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise / de l'établissement :

- Activités commerciales [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- Activités antennes [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- Activités administratives [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- [Éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés]

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, CDDU, journaliste pigiste, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

### **Article 2**

#### **Période de mise en œuvre du dispositif**

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) est sollicité du [compléter] au [six mois maximum-compléter].

Le recours au DSAP au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l'article 10. Il ne pourra être recouru au DSAP sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus jusqu'au 31 décembre 2022.

### **Article 3**

#### **Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle**

#### **3.1**

##### **Engagements en termes d'emploi**

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise / de l'établissement [choisir] est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout plan de sauvegarde de l'emploi au sein de l'établissement pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique [et pendant les X mois suivants].

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

#### **3.2**

##### **Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation**

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un (CSE)]

Le comité social et économique (CSE) est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences
- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

### **Article 4**

#### **Réduction de l'horaire de travail**

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1 sera réduit au maximum de [X % - 40 % et 50 % au maximum en deçà de la durée légale du travail].

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire

---

de l'activité.

### **Article 5**

#### **Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif**

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, à hauteur de 75 % de sa rémunération mensuelle brute.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité partielle de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

### **Article 6**

#### **Modalités d'information des salariés, du Comité Social et Économique et de l'administration**

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

[En présence d'un CSE]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les deux (2) mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le DSAP ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

### **Article 7**

#### **Entrée en vigueur et durée du document unilatéral**

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature ou le [date] ou le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [Préciser - maximum jusqu'au 31 décembre 2022].

### **Article 8**

#### **Demande d'homologation**

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie

---

dématérialisée dans les conditions règlementaires en vigueur (article R. 5122-26 du Code du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

### **Article 9**

#### **Publicité et transmission à la CPPNI**

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (info@cppni-radio.fr).

Fait à ..., le ...

[Signature]

## **Régime de prévoyance des journalistes des Agences de Presse**

### **Accord du 31 janvier 2019**

[Étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1<sup>er</sup> janv. de l'année suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FFAP ;

FNAPPI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SNJ CGT ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SGJ FO ;

SNPEP FO ;

SPEP CFE CGC.

### **Préambule**

Conformément à l'article 9.5.2 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221), la CPPNI de la branche des agences de presse a engagé des négociations visant à fixer

---

des garanties minimales de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) au bénéfice des salariés de la branche.

Afin de poursuivre une politique sociale de branche cohérente et uniforme, quelle que soit la convention collective dont relève chaque salarié de la branche, la négociation a été ouverte aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la convention collective des journalistes.

Ainsi, à l'issue de la négociation, le présent accord fixe les garanties minimales de prévoyance dans la branche des agences de presse.

## **Article 1**

### **Champ d'application du présent accord**

Le présent accord s'applique aux rapports entre :

— D'une part, les salariés relevant soit de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221), soit de la convention collective nationale des journalistes (IDCC 1480) ;

— Et d'autre part, leurs employeurs dans les entreprises qui ont pour activité principale la collecte, le traitement, la synthèse, la mise en forme et la fourniture à titre professionnel de tous éléments d'informations écrites, photographiques et/ou audiovisuelles ayant fait l'objet sous leur propre responsabilité d'un traitement journalistique, à des entreprises éditrices de publications de presse, à des éditeurs de services de communication au public par voie électronique, et à des agences de presse ; notamment :

— Les entreprises inscrites sur une liste établie par arrêté conjoint des ministres chargés de la communication et du budget, pris sur proposition de la Commission Paritaire des Publications et Agences de Presse (CPPAP) ;

— Les entreprises ayant une telle activité principale et relevant du code 63.91Z de la nomenclature NAF.

Toutefois, sont expressément exclus du champ d'application du présent accord, les journalistes professionnels rémunérés à la pige, couverts par l'annexe III de l'accord professionnel de retraite du 9 décembre 1975 relative au régime particulier de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige.

Le présent accord constitue une annexe à la convention collective nationale des journalistes (IDCC 1480) et une annexe à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221).

Le présent accord se substitue purement et simplement à tous les accords de branche, ainsi qu'à leurs annexes, ayant pu être signés antérieurement sur le même objet (prévoyance des salariés des agences de presse), et notamment l'accord du 18 janvier 1972 relatif au régime de retraite et de prévoyance complémentaire du régime général de la sécurité sociale au profit du personnel non cadre des agences de presse.

## **Article 2**

### **Couverture minimale en matière de prévoyance complémentaire**

Les signataires du présent accord décident de créer une couverture minimale en matière de prévoyance complémentaire au bénéfice des salariés couverts par le présent accord.

Sans préjudice des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale et retraite et prévoyance des cadres du 14 mars 1947<sup>(1)</sup>, cette couverture minimale est composée des garanties suivantes :

*(<sup>1</sup>) Avantages en matière de prévoyance : les employeurs s'engagent à verser [...] une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale.»*

### **2.1**

#### **Garantie décès**

En cas de décès toutes causes du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital de 200 % minimum du traitement de base servant au calcul des prestations et limité à la fraction du salaire du 1<sup>er</sup> euro au plafond annuel de la Sécurité Sociale (tranche 1).

Ce capital est majoré, pour chaque enfant à charge, de 15 % minimum du traitement de base servant au calcul des prestations et limité à la fraction du salaire du 1<sup>er</sup> euro au plafond annuel de la Sécurité Sociale (tranche 1).

### **2.2**

#### **Garantie incapacité temporaire de travail**

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations de la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, il est versé au salarié une indemnité journalière de 60 % minimum de la 365<sup>ème</sup> partie du traitement de base servant au calcul des prestations (traitement de base limité à la fraction du salaire du 1<sup>er</sup> euro au plafond annuel de la Sécurité sociale dite tranche 1), sous déduction des prestations de la Sécurité sociale et sans que le cumul des prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Cette indemnité est versée à l'issue d'une période dénommée franchise dont la durée est fixée à 90 jours continus.

---

## **2.3**

### **Garantie invalidité**

Lorsque le salarié perçoit de la Sécurité sociale une pension d'invalidité au titre de l'assurance maladie, il est versé au salarié une rente fixée comme suit :

— En cas d'invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie, la rente est de 25 % minimum du traitement de base servant au calcul des prestations et limité à la fraction du salaire du 1<sup>er</sup> euro au plafond annuel de la Sécurité sociale (tranche 1), sous déduction des prestations de la Sécurité sociale et sans que le cumul des prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

— En cas d'invalidité de 2<sup>ème</sup> catégorie, la rente est de 60 % minimum du traitement de base servant au calcul des prestations et limité à la fraction du salaire du 1<sup>er</sup> euro au plafond annuel de la Sécurité sociale (tranche 1), sous déduction des prestations de la Sécurité sociale et sans que le cumul des prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

— En cas d'invalidité de 3<sup>ème</sup> catégorie, la rente est de 65 % minimum du traitement de base servant au calcul des prestations et limité à la fraction du salaire du 1<sup>er</sup> euro au plafond annuel de la Sécurité sociale (tranche 1), sous déduction des prestations de la Sécurité sociale et sans que le cumul des prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

### **Article 3**

#### **Mise en conformité des entreprises**

Les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture en matière de prévoyance complémentaire (incapacité, invalidité, décès) au moins aussi favorable que celle mentionnée à l'article 2 du présent accord, doivent faire bénéficier leurs salariés de cette couverture minimale, à la date fixée à l'article 8 du présent accord.

### **Article 4**

#### **Financement de la couverture minimale**

La couverture minimale fixée à l'article 2 du présent accord est financée par l'employeur à hauteur d'au moins 66 %.

### **Article 5**

#### **Durée du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 6**

#### **Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, à la Direction des relations du travail.

En vue de l'extension du présent accord à l'ensemble du champ d'application défini à l'article 1, 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 7**

#### **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 des agences de presse étant composée à une très large majorité 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.

### **Article 8**

#### **Entrée en vigueur du présent accord**

Le présent accord entrera en vigueur au plus tard :

— Le 1<sup>er</sup> janvier 2020, dans les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires représentatives des agences de presse ;

— Ou le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant la publication d'un arrêté d'extension au Journal officiel de la République française, dans les autres entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.



---

# Droits d'auteur dans la presse quotidienne régionale

## Accord du 8 novembre 1999

[Nonétendu]

[Complété par avenant du 28 avril 2000 nonétendu]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPQR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT ;

CGC ;

CFTC.

### Préambule

Les signataires du présent accord constatent que le développement des nouvelles technologies multiplie les possibilités de consultation des fonds éditoriaux des entreprises de presse écrite régionale.

Ces nouvelles formes d'exploitation mettent en jeu les modalités d'exercice d'une part, du droit d'auteur, tant sur le plan du droit moral (droit incessible) que professionnel et patrimonial, et d'autre part, des règles de droit social.

Les parties au présent accord collectif souhaitent rappeler leurs positions respectives :

- Les représentants des éditeurs de presse quotidienne régionale considèrent que les contributions qui sont publiées dans le quotidien font partie intégrante de l'œuvre collective constituée par le journal et que l'éditeur est par conséquent investisseur des droits de l'auteur conformément aux articles L. 113-2 3<sup>ème</sup> alinéa et L. 113-5 du Code de la propriété intellectuelle (CPI). Il résulte de ces dispositions que l'éditeur dispose du droit de reproduire et d'exploiter tout ou partie du fonds éditorial. Toutefois, ils admettent le principe d'une rémunération complémentaire dans les conditions définies par le présent accord collectif, dont ils considèrent que la gestion ne peut être assurée que par les partenaires sociaux au sein des entreprises concernées.

Les représentants des éditeurs de presse quotidienne régionale estiment que l'exploitation en ligne de tout ou partie du fonds éditorial ne constitue pas une publication différente du journal mais une composante à part entière de celui-ci au même titre que le support papier, et de ce fait ne doit pas être conditionnée à l'existence d'une convention expresse. Toutefois, ils acceptent que les conditions de cette exploitation en ligne relèvent du présent accord cadre.

- Les représentants des journalistes considèrent que, concernant la réexploitation des œuvres des journalistes, au terme de l'article L. 121-8 du CPI, le droit de faire reproduire et d'exploiter une contribution individuelle appartient, sauf stipulation contraire, au journaliste pourvu que cette exploitation ne soit pas de nature à faire concurrence au journal. En outre, les représentants des journalistes rappellent leur attachement à la gestion collective, confiée à une société d'auteurs.

Les représentants des journalistes estiment que l'exploitation en ligne de la dernière publication en cours sur les sites web est une publication différente de la première utilisation. Cependant, considérant les termes de l'accord cadre, et dans le strict cadre de la réalisation habituelle des éditions d'actualité et des produits s'y rattachant, ils acceptent l'utilisation gratuite des contributions des journalistes au bénéfice des entreprises de presse concernées.

Enfin, les parties du présent accord rappellent que, conformément à l'article 7 de la convention collective nationale de travail des journalistes, les collaborations extérieures des journalistes professionnels doivent faire l'objet d'une autorisation expresse de l'employeur, sauf collaboration à caractère fortuit dans les conditions prévues à l'article 7 alinéa 3 de la convention précitée.

Le présent accord collectif a pour but de permettre de sortir d'une situation de blocage et de mettre un terme à des incertitudes juridiques incompatibles, d'une part, avec les enjeux économiques, les coûts d'investissement et les nouvelles formes d'exploitation, et d'autre part, avec les principes déontologiques et moraux qui gouvernent les relations éditeurs et journalistes.

L'accord cadre et ceux qui en découleront en entreprise répondent aux dispositions du Code de la propriété intellectuelle, du Code du travail et de la convention collective nationale de travail des journalistes.

Entre les parties signataires, il est donc convenu ce qui suit :

### 1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des journalistes professionnels de l'entreprise au sens de l'article L. 761-2

---

du Code du travail, permanents ou rémunérés à la pigne, qui concourent à l'élaboration du contenu des différents titres-sédités par les entreprises de presse quotidienne régionale.

## **2. Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de définir les conditions selon lesquelles les parties conviennent des modalités d'exploitation des fonds éditoriaux au regard du droit moral, des droits patrimoniaux et des règles de droit social.

## **3. Modalités de mise en oeuvre**

### **3.1) Droit moral, responsabilité éditoriale et principes déontologiques**

- Pour toutes les formes d'exploitation relevant de l'entreprise de presse et placées sous la responsabilité éditoriale de l'éditeur, celui-ci veille au respect des règles déontologiques en vigueur dans la profession.

Il revient aux journalistes professionnels, sous l'autorité éditoriale de l'éditeur, d'élaborer le contenu, de hiérarchiser l'information et, en ce qui concerne l'exploitation en ligne, de vérifier le contenu de l'information.

En cas d'utilisation illicite, abusive ou frauduleuse du fonds éditorial par un tiers, l'engagement des poursuites nécessaires s'inscrit dans le cadre de la responsabilité éditoriale du directeur de publication.

- Dans tous les cas d'une nouvelle exploitation telle que définie au point 3.2 alinéa 1 du présent accord, il est rappelé que le journaliste dispose de son droit moral.

### **3.2) Exploitation sur support papier**

- Le présent accord collectif fixe les modalités selon lesquelles une rémunération complémentaire est versée aux journalistes pour les nouvelles exploitations<sup>(5)</sup>

(5) Au sens du présent accord, on entend par nouvelle exploitation toute utilisation de tout ou partie du fonds éditorial dans un cadre différent de celui concernant la réalisation habituelle des éditions d'actualité et des produits s'y rattachant.

, par l'entreprise de presse<sup>(6)</sup>

(6) Au sens du présent article, le périmètre de l'entreprise de presse s'entend comme incluant :

- les entreprises de presse quotidienne régionale ayant entre elles des liens capitalistiques directs ou indirects, à la condition exclusive qu'il existe des pratiques de coopération rédactionnelle reconnues ou faisant l'objet d'un accord négocié paritairement à la date de signature du présent accord, ou à définir par accord paritaire en fonction des situations ou évolutions constatées.

- les structures d'exploitation et de diffusion électronique chargées de l'édition électronique de l'entreprise de presse.

, de tout ou partie du fonds éditorial (article, photographie, infographie, dessin, etc.).

- En revanche, pour toute cession d'une contribution individuelle par l'entreprise de presse à une entreprise tierce, une convention expresse devra être conclue entre l'entreprise de presse et le journaliste, précisant notamment les conditions d'exploitation<sup>(7)</sup>

(7) Lieu, durée et étendue.

et les modalités de rémunération.

### **3.3) Exploitation sur support électronique en ligne**

(par ex. Internet/Minitel) et hors ligne (par ex. CD-Rom)

- Le présent accord collectif fixe les modalités selon lesquelles une rémunération complémentaire est versée aux journalistes pour les nouvelles exploitations<sup>(5)</sup>

(5) Au sens du présent accord, on entend par nouvelle exploitation toute utilisation de tout ou partie du fonds éditorial dans un cadre différent de celui concernant la réalisation habituelle des éditions d'actualité et des produits s'y rattachant.

, telles que définies au présent accord, sur support électronique de tout ou partie du fonds éditorial par l'entreprise de presse<sup>(6)</sup>

(6) Au sens du présent article, le périmètre de l'entreprise de presse s'entend comme incluant :

- les entreprises de presse quotidienne régionale ayant entre elles des liens capitalistiques directs ou indirects, à la condition exclusive qu'il existe des pratiques de coopération rédactionnelle reconnues ou faisant l'objet d'un accord négocié paritairement à la date de signature du présent accord, ou à définir par accord paritaire en fonction des situations ou évolutions constatées.

- les structures d'exploitation et de diffusion électronique chargées de l'édition électronique de l'entreprise de presse.

Entrent notamment dans ce dispositif les opérations spéciales et dossiers d'actualité constitués à partir du contenu du journal ; les archives<sup>(8)</sup>

(8) Le délai au-delà duquel les éditions d'actualité deviennent archives est défini par l'accord d'entreprise. En tout état de cause, ce délai ne peut être inférieur à 24 heures ou supérieur à 7 jours.

mises à disposition en ligne ; les produits dérivés collectifs faisant appel à des contributions de journalistes.

Ces publications comporteront la mention « tous droits de reproduction réservés ».

- En revanche, pour toute cession individuelle par l'entreprise de presse à une entreprise tierce, une convention expresse devra être conclue entre l'entreprise de presse et le journaliste, précisant les conditions d'exploitation et les modalités de rémunération.

---

## 4. Dispositions concernant les rémunérations

### 4.1) Exploitation sur support papier

- L'exploitation sur support papier de tout ou partie du fonds éditorial par l'entreprise de presse, ne donne pas lieu à une rémunération complémentaire.

Toutefois, pour les nouvelles exploitations telles que définies au présent accord, une rémunération complémentaire est versée. Elle relève du présent accord collectif qui en fixe ci-dessous les principes, et de l'accord d'entreprise qui en précise les modalités.

En revanche, pour toute cession d'une contribution individuelle par l'entreprise de presse à une entreprise tierce, la rémunération est fixée de gré à gré entre l'entreprise de presse et le journaliste, dans le cadre de la convention expresse prévue à l'article 3.2 alinéa 2 du présent accord.

### 4.2) Exploitation sur support électronique en ligne et hors ligne

- En ce qui concerne l'exploitation sur support électronique en ligne de tout ou partie du fonds éditorial par l'entreprise de presse, les parties, sans renoncer à leurs positions respectives exposées dans le préambule du présent accord, conviennent qu'il n'y a pas lieu à rémunération complémentaire.

Toutefois, pour les nouvelles exploitations telles que définies au présent accord, sur support électronique du fonds éditorial, une rémunération complémentaire est versée selon les modalités fixées par le présent accord collectif.

- En revanche, pour toute cession d'une contribution individuelle par l'entreprise de presse à une entreprise tierce, la rémunération est fixée de gré à gré dans le cadre de la convention expresse prévue à l'article 3.3 alinéa 4 du présent accord.

### 4.3) Principes de calcul de la rémunération

La rémunération versée au titre du présent accord collectif, est composée d'une part fixe et d'une part variable.

- La part fixe représente un montant annuel minimum de 400 F. Ce forfait est versé à tous les journalistes salariés permanents à la date de la répartition. La part fixe du forfait relative aux journalistes pigistes et salariés occasionnels est définie par accord d'entreprise.

Ce forfait est versé notamment au titre de la rémunération complémentaire due pour les nouvelles exploitations sur support papier.

- La part variable est définie par accord d'entreprise.

Cette part est calculée sur le chiffre d'affaires net éditeur généré par la vente (hors recettes publicitaires) des archives sur le web, sur serveur télématique ou sous forme de produits dérivés collectifs, sur CD-Rom ou DVD-Rom.

En l'absence d'accord plus favorable, cette part variable correspond à un minimum de :

- 10% sur une fraction d'1/3 du chiffre d'affaires net éditeur défini ci-dessus,
- 7% sur une fraction d'1/3 du chiffre d'affaires net éditeur défini ci-dessus,
- 5% sur une fraction d'1/3 du chiffre d'affaires net éditeur défini ci-dessus.

Il est convenu entre les parties que les sommes versées au titre du présent accord n'interféreront pas dans les politiques salariales individuelles et collectives.

### 4.4) Modalités de versement des rémunérations

Les rémunérations prévues au titre du présent accord ont pour assise le droit d'auteur et sont versées individuellement au minimum une fois par an.

Compte tenu de la forme d'exploitation, la répartition de la rémunération, versée au titre du présent accord collectif, se fera de manière collective et non hiérarchisée.

Les modalités de répartition et de versement seront négociées dans chaque entreprise dans le cadre de deux enveloppes qui seront réparties selon les principes suivants :

- Une première enveloppe (A) est affectée aux journalistes permanents présents sur l'ensemble de la période de référence (CDI).
- Une seconde enveloppe (B) est affectée aux autres journalistes ayant collaboré au cours de l'année concernée (CDI entrés et sortis en cours d'année, CDD et pigistes professionnels).

Le montant de chaque enveloppe est proportionnel à la part prise par chacune des deux catégories dans la masse salariale globale.

La répartition de l'enveloppe (B) se fera au prorata des salaires individuels par rapport au total de la masse salariale concernée.

## 5. Modalités de suivi de l'accord

Les parties signataires s'engagent à renoncer à toute réclamation concernant la période antérieure à la date de signature du présent accord et, en conséquence, à n'engager aucun recours judiciaire à l'encontre des entreprises de presse ou des journalistes professionnels concernés, relatives à l'ensemble des questions réglées par le présent accord.<sup>(1)</sup>

**(1) NDLR :** Dans un arrêt du 12 septembre 2007, la Cour de cassation juge inopposables aux salariés les clauses conventionnelles emportant renonciation à toute réclamation concernant les droits d'auteur.

Était en cause en l'espèce l'accord du 8 novembre 1999 relatif aux droits d'auteur dans la presse quotidienne régionale. Aux termes de ce texte, « les parties signataires s'engagent à renoncer à toute réclamation concernant la période antérieure à la date de signature du présent accord et, en conséquence, à n'engager aucun recours judiciaire à l'encontre des entreprises de presse ou des journalistes professionnels concernés, relatives à l'ensemble des questions réglées par le présent accord ».

Ne s'estimant pas lié par cette clause, un photographe de presse engage une action prud'homale tendant au paiement de dommages et intérêts pour violation de ses droits patrimoniaux d'auteur.

Demande approuvée par la Cour de cassation qui juge que la clause par laquelle les parties signataires d'un accord collectif s'engagent à renoncer à toute réclamation concernant la période antérieure à la date de signature de l'accord ne peut engager que les seules parties à l'accord et ne saurait interdire aux salariés de faire valoir en justice les droits qu'ils ont acquis par application de la loi.

En l'absence de renonciation individuelle, le journaliste était donc fondé à invoquer en justice une violation de ses droits d'auteur.

Remarque : les partenaires sociaux ont le pouvoir d'édicter des normes applicables à l'ensemble des salariés. Ce pouvoir doit cependant nécessairement trouver ses limites lorsque les droits individuels des salariés sont en cause, comme en l'espèce. La chambre sociale juge en conséquence qu'il n'appartient pas aux partenaires sociaux de renoncer à des droits légaux au lieu et place des salariés. Cette décision est à rapprocher d'un autre arrêt rendu par la Cour de cassation où étaient en cause des clauses conventionnelles subordonnant leur application à la conclusion de transactions individuelles. La Cour de cassation a jugé qu'une telle condition ne pouvait être imposée aux salariés (F. Cass. soc., 5 avr. 2005, n° 04-44.626, André et a. c/ S<sup>te</sup> CNH France).

**Cour de cassation, Chambre sociale**

**Audience publique du 12 septembre 2007**

Rejet

M<sup>me</sup> Collomp, président

Arrêt n° 1720 FS-P+B

Pourvoi n° R 06-42.496

La cour de cassation, chambre sociale, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par la société La Montagne, société anonyme, dont le siège est 28 rue Morel Ladeuil, 63003 Clermont Ferrand cedex 1,

contre l'arrêt rendu le 14 mars 2006 par la cour d'appel de Riom (4<sup>e</sup> chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. Francis Campagnoni, domicilié quartier de la Place, 63730 La Sauvetat,

2°/ au syndicat national de l'Écrit CFDT, dont le siège est SNE CFDT, 47-49 avenue Simon Bolivar, 75019 Paris,

3°/ au syndicat national des Journalistes CGT, dont le siège est 263 rue de Paris, 93514 Montreuil cedex,

défendeurs à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

La Cour, composée conformément à l'article L. 131-6-1 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 19 juin 2007, où étaient présents : M<sup>me</sup> Collomp, président, M. Béraud, conseiller rapporteur, M<sup>me</sup> Mazars, conseiller doyen, MM. Bailly, Chauviré, Gillet, M<sup>mes</sup> Morin, Perony, M. Linden, conseillers, MM. Funck-Brentano, Leblanc, M<sup>mes</sup> Slove, Bobin-Bertrand, Manes-Roussel, Divialle, Pecaut-Rivoliér, Darret-Courgeon, conseillers référendaires, M. Cavarroc, avocat général, M<sup>me</sup> Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Béraud, conseiller, les observations de la SCP Nicolaÿ et de Lanouvelle, avocat de la société La Montagne, de la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat de M. Campagnoni, les conclusions de M. Cavarroc, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Riom, 14 mars 2006), que M. Campagnoni, employé par la société La Montagne en qualité d'assistant photographe, puis de photographe, et relevant de la convention collective nationale des journalistes du 25 mai 1987, a, le 1<sup>er</sup> décembre 2003, engagé une action prud'homale tendant au paiement de dommages et intérêts pour violation de ses droits patrimoniaux d'auteur résultant de nouvelles exploitations et cessions de ses œuvres photographiques sans son autorisation préalable ni versement d'une rémunération complémentaire ;

Sur le moyen unique, pris en ses troisième et quatrième branches

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces branches qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le moyen, pris en ses deux premières branches

Attendu que la société La Montagne fait grief à l'arrêt d'avoir fait droit à la demande du salarié, alors, selon le moyen :

1°/ que les parties signataires de l'accord cadre du 8 novembre 1999 sur les droits d'auteurs dans la presse quotidienne régionale se sont engagées à renoncer à toute réclamation concernant la période antérieure à la date de sa signature ; que, pour dire cette renonciation inopposable à M. Campagnoni, la cour a énoncé que l'accord cadre de 1999 n'est entré en vigueur qu'avec l'accord entreprise du 21 juin 2005 et que les accords collectifs ne peuvent être invoqués pour des périodes antérieures à leur entrée en vigueur ; qu'en statuant ainsi, quand l'accord cadre du 8 novembre 1999 ne subordonnait nullement l'entrée en vigueur de cette renonciation à l'intervention d'un accord d'entreprise ultérieur, la cour a violé par refus d'application le premier alinéa de l'article 5 de cet accord cadre, et par fausse interprétation les articles 4-1 et 4-3 du même accord ;

2°/ qu'à supposer même que l'accord cadre du 8 novembre 1999 ne soit entré en vigueur qu'avec l'accord d'entreprise du 21 juin 2005, la renonciation à toute réclamation au titre de droits antérieurs qui y est stipulée, est alors elle-même logiquement entrée en vigueur à cette dernière date ; que, dans cette hypothèse, à supposer même que les cessions et réutilisations de photographies par l'entreprise de presse aient été illégitimes jusqu'en 2005, le salarié est de toutes façons réputé avoir renoncé à toute réclamation ce titre jusqu'à cette date ; qu'ainsi, en considérant que cette renonciation était inopposable à M. Campagnoni au motif que l'accord cadre de 1999 n'est entré en vigueur qu'avec l'accord d'entreprise du 21 juin 2005 et que les accords collectifs ne peuvent être invoqués pour des périodes antérieures à leur entrée en vigueur, la cour a violé le premier alinéa de l'article 5 de l'accord cadre du 8 novembre 1999 ;

Mais attendu que la clause par laquelle les parties signataires d'un accord collectif s'engagent à renoncer à toute réclamation concernant la période antérieure à la date de signature de l'accord ne peut engager que les seules parties à l'accord et ne saurait interdire aux salariés de faire valoir en justice les droits qu'ils ont acquis par application de la loi ;

Et attendu qu'ayant constaté que M. Campagnoni n'avait pas renoncé à ses droits d'auteur, la cour d'appel a, par ce seul motif, justifié sa décision ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs

Rejette le pourvoi ;

---

Condamne la société La Montagne aux dépens ;

Une commission composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de journalistes et de représentants du SPQR se réunira une fois par an à compter de la signature de l'accord afin d'en suivre les modalités d'application et de régler les éventuelles difficultés d'interprétation en apportant les commentaires nécessaires, le cas échéant par avenant. En outre, une commission paritaire pourra être mise en place par accord interne dans chaque entreprise.

Chaque année, l'entreprise concernée déclarera à la Commission paritaire constituée en son sein, le montant des sommes perçues au titre du présent accord.

Les modalités de contrôle de ces sommes seront définies par accord d'entreprise. A défaut d'accord, ce contrôle sera exercé par l'expert-comptable du Comité d'entreprise qui pourra avoir accès aux données relatives à l'application de cet accord.

## **6. Durée de l'accord**

Le présent accord est signé pour une durée de deux ans. A l'issue de ce délai, il sera tacitement reconduit pour des périodes identiques, sauf dénonciation par l'une des parties six mois avant la date d'échéance, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Un bilan d'étape intermédiaire sera réalisé à l'issue d'une période d'un an à compter de la présente signature.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi au greffe du tribunal de grande instance, qui adressera copie du récépissé aux organisations syndicales de journalistes.

## **7. Condition suspensive**

(Modifié par avenant du 28 avril 2000)<sup>(9)</sup>

(9) **Avenant du 28 avril 2000**

Les parties soussignées se sont rencontrées ce jour et sont convenues des termes qui suivent :

1- Elles constatent que la signature de l'accord cadre du 8 novembre 1999 a favorisé le dialogue et la négociation sociale en entreprise sur l'objet de l'accord cadre.

2- Elles confirment leur volonté d'une reconnaissance de la qualification en droit d'auteur de la rémunération complémentaire définie par l'accord cadre et décident de poursuivre leur démarche concertée auprès des pouvoirs publics.

3- Elles décident de lever la condition suspensive prévue au paragraphe 7 de l'accord cadre dans l'attente de la réponse des pouvoirs publics.

4- En tout état de cause, elles se rencontreront à nouveau au plus tard à la fin du mois de septembre 2000.

Les parties signataires conviennent de surseoir à l'application du présent accord jusqu'au 31 décembre 1999. Elles mettront à profit ce délai pour que les rémunérations complémentaires prévues ci-dessus soient versées en droit d'auteur en compatibilité avec l'économie du présent accord.

Au cas où cette validation n'interviendrait pas dans le délai indiqué ci-dessus, les signataires conviennent de suspendre l'application de cet accord et de se rencontrer dans les meilleurs délais.

## **Banque d'échanges photos dans la presse quotidienne régionale**

### **Convention du 11 juillet 2000**

[Non étendue]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SPQR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des journalistes ;

Syndicat national des journalistes CGT ;

Syndicat des journalistes FO / Syndicat général des journalistes FO ;

Syndicat des journalistes CFTC ;

Union syndicale des journalistes CFDT ;

Syndicat des journalistes CGC.

## **Préambule**

Les quotidiens régionaux ont décidé de valoriser les productions photographiques de chacun d'entre eux en créant une banque d'images, afin de diversifier les sources habituelles d'information photographique ou iconographique.

Chaque journal adhérent de la banque d'images peut transmettre au service commun des photographies d'actualité susceptibles d'intéresser les adhérents.

---

La participation des journalistes à cette banque d'images fait l'objet d'une convention expresse entre chaque intéressé et l'entreprise selon les modalités exposées ci-dessous et explicitées en entreprise.

Les signataires recommandent aux entreprises la mise en place d'un accord collectif.

Il est rappelé que, conformément à l'article 7 de la convention collective nationale de travail des journalistes, les collaborations extérieures des journalistes professionnels doivent faire l'objet d'une autorisation expresse de l'employeur, sauf collaboration à caractère fortuit dans les conditions prévues à l'article 7 alinéa 3 de la convention précitée.

Le Syndicat de la Presse Quotidienne Régionale (SPQR) rappelle que c'est dans ce cadre que fonctionne la banque d'images, étant précisé que les journaux adhérents se sont assurés la collaboration technique d'une agence, la sarl MAXPPP, à la date du présent accord, pour l'animation de la Banque d'Échanges Photos et la gestion du processus technique (indexation et enregistrement des transferts).

Pour les organisations syndicales de journalistes, les photographies d'actualité sont des oeuvres originales couvertes par le droit d'auteur.

C'est dans ces conditions que les parties ont décidé de signer la présente convention.

Entre :

D'une part, le Syndicat de la Presse Quotidienne Régionale (SPQR)

Et,

D'autre part, les organisations syndicales des journalistes

Il est rappelé que les quotidiens régionaux ont la possibilité d'adhérer à un GIE Banque d'Échanges Photographiques PQR, service commun de transmission entre les rédactions des journaux quotidiens concernés, par le moyen d'un serveur informatique, de documents d'actualité (photographie ou iconographie), réalisés par leurs journalistes, y compris ceux rémunérés à la pige, dans le cadre de leur contrat de travail.

Ce système permet à chaque rédaction de proposer aux autres adhérents des documents susceptibles de les intéresser comme aussi de consulter, imprimer et, s'ils le souhaitent, utiliser ceux provenant d'un autre quotidien régional.

La présente convention a pour objet de rappeler les principes devant régir les conditions dans lesquelles les documents que les journalistes sont amenés à réaliser à l'occasion des missions qu'ils effectuent dans le cadre de leur contrat de travail, sont mis à disposition de la Banque d'Échanges Photographiques PQR.

**1.** Sans qu'il soit nécessaire de rechercher si chaque photographie concernée constitue ou non une oeuvre de création au sens de la loi, il est posé en principe que :

- toute transmission doit préciser le lieu d'origine du document, la date d'émission, le nom du journal et celui du photographe ;

- de même, la publication de la photographie par un autre journal oblige celui-ci à mentionner le nom du journal fournisseur et le nom du photographe.

**2.** Sont strictement interdits toute dénaturation de l'image, tout photomontage, ainsi que tout usage publicitaire ou à d'autres fins que la stricte illustration d'un événement d'actualité.

- est également interdite la conservation à titre d'archives individualisées, par le journal utilisateur et l'agence apportant sa collaboration technique, des photographies et images, par quelque procédé technique que ce soit.

**3.** Une convention expresse annuelle et renouvelable par tacite reconduction doit être signée, entre l'entreprise de presse et chaque journaliste concerné, qui précise les modalités dans lesquelles l'entreprise commercialise les photographies et images, dans le cadre du GIE Banque d'Échanges Photographiques.

Cette convention peut faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Elle doit préciser :

- L'objet de l'exploitation.

- Le lieu.

- Le support.

- Le montant de la redevance perçue par le journaliste, exprimé en pourcentage du prix de vente net éditeur perçu par le journal fournisseur.

**4.** L'entreprise de presse qui a fourni les documents perçoit auprès des journaux utilisateurs la redevance due pour chaque publication, sur la base du tarif forfaitaire applicable entre adhérents de la Banque d'Échanges Photographiques PQR, ou au prix négocié par elle de gré à gré avec les entreprises non membres du GIE. Il appartient à chaque titre de vérifier précisément les relevés de parution.

Les parties signataires se tiendront informées annuellement de l'évolution de ce tarif forfaitaire et de l'activité du

---

GIE.

**5.** Sur les sommes ainsi facturées aux utilisateurs pour les documents réalisés par le journaliste signataire, l'entreprise reversera à l'intéressé la part lui revenant.

L'entreprise de presse tiendra à la disposition du journaliste le nom du ou des organe(s) de presse auxquels la (ou les) photographie(s) ont été cédée(s) ainsi que le prix de vente.

**6.** Par extension, ces documents peuvent être proposés à d'autres organes de presse d'information, non adhérents du GIE Banque d'Échanges Photographiques PQR, sous réserve du respect des principes rappelés dans la présente convention.

**7.** Au titre de son droit moral, le journaliste conserve le droit de refuser la diffusion d'images ou de reportages à des tiers nommément désignés.

**8.** Les signataires conviennent de réaliser un bilan de la présente convention et de ses déclinaisons en entreprise dans le délai d'un an à compter de la signature de la présente convention.

La présente convention est signée pour un an et renouvelable par tacite reconduction.

## **Déduction forfaitaire spécifique de charges sociales**

***Accord du 12 novembre 2003***

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

CFDT ;

CFTC.

### **Préambule**

La déduction forfaitaire spécifique applicable aux cotisations maladie et vieillesse des journalistes est désormais régie par l'arrêté du 20 décembre 2002.

Cet arrêté crée une obligation de consultation préalable des salariés ou de leurs représentants avant l'application de la déduction forfaitaire.

L'objet de ce constat d'accord est de déterminer les modalités de consultation adaptées à la presse quotidienne nationale.

### **Article premier**

Les parties s'accordent pour fixer le principe de la déduction forfaitaire spécifique de charges sociales, sauf refus exprès du journaliste exprimé dans les conditions définies ci-après.

### **Article 2**

Si le journaliste refuse expressément la déduction forfaitaire spécifique de charges sociales, il doit en informer son employeur par lettre recommandée avant le 10 décembre 2003.

Dans cette hypothèse, l'assiette de cotisations est constituée par la rémunération proprement dite du salarié à l'exclusion de toutes indemnités représentatives de frais.

### **Article 3**

Le journaliste conserve la possibilité de refuser chaque année la déduction forfaitaire. Cette faculté est ouverte durant le mois de novembre précédant l'année d'application de la déduction forfaitaire spécifique de charges sociales ; le journaliste doit en informer, dans le mois, son employeur par lettre recommandée.

Dans cette hypothèse, l'assiette de cotisations est celle définie par le second alinéa de l'article 2 du présent accord.

### **Article 4**

Le présent accord remplit la condition de consultation prévue par l'arrêté du 20 décembre 2002. Il est communiqué aux journalistes avec le bulletin de paie de novembre 2003.

Pour les années suivantes, les parties s'accordent pour informer les journalistes en temps utile de la faculté offerte

---

*par l'article 3 du présent accord.*

## **Revenus complémentaires pour l'exploitation des photographies et reportages des journalistes reporters photographes**

**Accord du 10 mai 2007**

[Étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai à l'exception de toute entreprise de presse écrite exclue de l'extension]

### **Préambule**

L'article L. 382-1 du code de la sécurité sociale dispose que les journalistes reporters photographes au sens des articles L. 761-2 et suivants du code du travail, bénéficient du régime général de sécurité sociale des artistes auteurs pour leurs œuvres photographiques diffusées hors presse et pour leurs revenus complémentaires tirés de l'exploitation de leurs œuvres photographiques dans la presse dans des conditions à prévoir par des accords professionnels distincts dans le secteur des agences de presse et dans celui des publications de presse ou, à l'issue d'une période de deux ans à compter de la date de promulgation de la loi N° 2006-961 du 1<sup>er</sup> août 2006 relative au droit d'auteur et aux droits voisins dans la société de l'information, par décret en Conseil d'Etat.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice des dispositions de l'article L. 311-2 du Code de la Sécurité Sociale.

Hors du champ du présent accord et pour mémoire, bénéficient également du régime de Sécurité Sociale des Artistes Auteurs, les auteurs d'œuvres photographiques non journalistes professionnels qui tirent de leur activité, directement ou par l'intermédiaire d'agences de quelque nature qu'elles soient, des droits d'auteurs soumis au régime fiscal des bénéfices non commerciaux et qui exercent leur activité depuis au moins trois années civiles.

Entre les parties signataires, il est convenu ce qui suit :

### **1. Objet et champ de l'accord**

Le présent accord définit la notion de revenus complémentaires pour l'exploitation des photographies et reportages photographiques des journalistes reporters photographes au sens des articles L. 761-2 et suivants du code du travail collaborant avec une agence de presse au sens de l'ordonnance du 2 novembre 1945 modifiée par la loi 70-946 du 19 octobre 1970, elle-même spécialisée dans ce domaine.

La qualification de «Journaliste reporter photographe» suppose la détention de la carte d'identité des journalistes professionnels délivrée par la CCIJP.

Sont considérées comme Agences de presse au sens de l'ordonnance du 2 novembre 1945 modifiée les organismes privés qui fournissent aux journaux et périodiques, des articles, informations, reportages, photographies et tous autres éléments de rédaction et qui tirent leurs principales ressources de ces fournitures. Ne peuvent se prévaloir de cette appellation que les organismes inscrits sur la liste établie sur propositions de la CPPAP et publiée au journal officiel.

La qualification d'«Agence de presse photographique», dont l'objet social est la diffusion multiple et rémunérée d'une photographie ou ensemble de plusieurs photographies d'un même sujet et de toutes informations utiles et nécessaires à leur exploitation, implique l'inscription sur la liste des agences de presse agréées par la CPPAP.

### **2. Revenus des journalistes reporters photographes**

Les parties signataires distinguent deux types de revenus : celui de l'activité qui constitue le revenu principal du journaliste reporter photographe et le revenu complémentaire.

— Le revenu de l'activité ou revenu principal, au sens du présent accord, est assujetti au régime général de sécurité sociale, en vertu des articles L. 311-2 et L. 311-3 16<sup>o</sup> du Code de la Sécurité sociale.

— Les revenus complémentaires, tel que défini dans le présent accord et issu exclusivement de cessions de droits, est assujetti au régime de sécurité sociale des auteurs.

### **3. Revenus complémentaires**

Au terme de cet accord, sont considérés comme «Revenus complémentaires» pour les journalistes reporters photographes :

a) — Toute rémunération due au titre de l'exploitation par une agence de presse d'une photographie ou d'un ensemble de photographies sur un même sujet ou un même thème créés par un journaliste reporter photographe dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, lorsque cette exploitation a lieu après la fin effective du contrat de travail quelle qu'en soit la raison. Cette exploitation est subordonnée à l'établissement par l'employeur des documents obligatoires remis après la fin du contrat et à la signature d'un contrat de mandat tel que défini à l'article 1984 du Code Civil et au paragraphe «6» du présent accord.



b) Toute rémunération due pour l'exploitation d'une photographie ou d'un ensemble de photographies sur un même sujet ou un même thème ayant été commandés et réalisés en amont par un journaliste reporter photographe dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, ayant été conclu au moins 24 mois auparavant, avec une Entreprise de publication quotidienne ou périodique ou une Agence de Presse autre que le diffuseur, agence de presse photographique et sans lien capitalistique avec celui-ci. Cette exploitation est subordonnée à la signature, par les parties, d'un contrat de mandat tel que défini à l'article 1984 du Code Civil et au paragraphe «6» du présent accord.

c) Toute rémunération due à un journaliste reporter photographe au titre de l'exploitation d'une photographie ou d'un ensemble de photographies sur un même sujet ou un même thème réalisé dans le cadre de son contrat de travail à durée indéterminée avec l'agence de presse, lorsque cette nouvelle exploitation a lieu plus de 24 (vingt-quatre) mois après la date de la première publication, première facturation ou, à défaut, après la date de la prise de vue. Dans l'hypothèse où les dates de première publication ou première facturation sont différentes, la date la plus lointaine est celle à retenir.

d) Toute rémunération due à un journaliste reporter photographe employé à titre occasionnel au titre de l'exploitation d'une photographie ou d'un ensemble de photographies sur un même sujet ou un même thème réalisé dans le cadre d'une commande, tel que défini au paragraphe 4, avec l'agence de presse photographique, lorsque cette nouvelle exploitation a lieu plus de 24 (vingt-quatre) mois après la date de la première publication, première facturation ou, à défaut, après la date de la prise de vue. Dans l'hypothèse où les dates de première publication ou première facturation sont différentes, la date la plus lointaine est celle à retenir.

Le terme «journaliste reporter photographe employé à titre occasionnel» désigne le journaliste reporter photographe salarié dont le nombre de collaborations est égal ou inférieur à trois dans l'année et qui n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'agence de presse photographique à laquelle il collabore, mais n'a d'obligation que de fournir une production convenue dans les formes et les délais prévus par l'employeur dans le bon de commande.

e) Les sommes collectées et réparties par une société d'auteurs en ce qu'elles concernent les droits collectifs des photographes.

L'ensemble de ces dispositions s'entend sans préjudice des conditions du contrat de travail préexistant.

#### **4. Bon de commande**

Les parties conviennent que toute demande de travail photographique faite par une agence de presse à un journaliste reporter photographe hors du cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée préexistant doit faire l'objet d'un bon de commande précisant :

A — l'ancienneté dans la profession ;

B — le mode de rémunération : en pigne ou en pourcentage de ventes avec une garantie minimum définitivement acquise à valoir, le cas échéant, sur la rémunération proportionnelle au prix de cession entre l'agence de presse et le(s) diffuseur(s) des photographies concernées. Cette garantie est calculée en fonction du temps de travail prévu ou effectif ;

C — un descriptif précis du travail demandé et la date de remise ;

D — les modalités de prise en charge des frais.

Un modèle type de bon de commande sera élaboré entre les parties signataires au présent accord.

#### **5. Barème de rémunération à la pigne**

Les parties s'entendent pour négocier au plus dans les six mois après la signature du présent accord un barème de rémunération à la pigne qui s'imposerait dès lors que la rémunération ne serait pas proportionnelle.

En cas d'échec des négociations, les parties demanderont l'arbitrage du ministère des relations du travail, qui convoquera une commission mixte paritaire.

#### **6. Contrat de mandat**

Le contrat de mandat (article 1984 du Code Civil) devra prévoir notamment :

— une clause précisant les exploitations autorisées ;

— un pourcentage de rémunération proportionnel au prix de cession ;

— une exclusivité limitée dans le temps et renouvelable, en vertu des pratiques professionnelles en vigueur ; La commande ne peut jamais faire l'objet d'un contrat de mandat.

#### **7. Modalités de suivi de l'accord**

Une commission paritaire dite de suivi, composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de journalistes et de représentants des organisations d'agences de presse photographiques, signataires du présent accord, se réunira

---

une fois par an à compter de la signature de l'accord afin d'en suivre les modalités d'application et de régler les éventuelles difficultés d'application et d'interprétation en apportant les commentaires et aménagements nécessaires, le cas échéant par avenant.

## 8. Durée et effet de l'accord

Le présent accord prend en compte la totalité des photographies et reportages existants à la date de la signature et est conclu pour une durée de trois ans. À l'issue de ce délai, il sera tacitement reconduit par année, sauf dénonciation par l'une des parties trois mois avant la date d'échéance, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à l'ensemble des autres parties signataires.

## 9. Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension à toutes les agences de presse photographiques, selon les modalités de l'article L. 133-8 du Code du Travail, par l'ensemble des parties signataires.

# Presse Quotidienne Départementale - Égalité Professionnelle et Salariale entre Hommes et Femmes

*Accord du 1<sup>er</sup> février 2010*

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPQD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ FO.

## Préambule

*Dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et visant à supprimer les écarts de rémunération à poste identique entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à décliner, si nécessaire, le principe de mixité et d'égalité professionnelle dans les accords collectifs qu'ils sont amenés à négocier aussi bien au niveau de la branche que de l'entreprise.*

*En effet, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.*

*Il est donc de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle, de rémunération,...*

*Dans le volet III de l'accord pour l'anticipation de l'évolution sociale et organisationnelle des entreprises de presse quotidienne départementale du 25 juillet 2005, les partenaires sociaux s'étaient engagés à évaluer dans un premier temps la situation dans les entreprises ; les éléments de ces analyses devant servir de base à la négociation.*

*Dans le respect de cet accord, des analyses ont été présentées lors des rencontres paritaires relatives aux négociations annuelles depuis 2002, le présent accord se propose de définir les moyens que l'entreprise entend mettre en œuvre pour promouvoir, dans la durée, l'égalité professionnelle, notamment dans l'accès aux différents emplois et, de manière plus générale, dans tous les domaines de la vie professionnelle, pour qu'à compétences et capacités professionnelles égales, chacun ait les mêmes possibilités et les mêmes droits.*

*Les entreprises de PQD se sont engagées depuis de nombreuses années à rétablir une parité satisfaisante dans certains emplois, ce qui a abouti aujourd'hui à un quasi-équilibre global entre hommes et femmes dans les différents secteurs de l'entreprise.*

*Toutefois, un certain nombre de progrès est encore à réaliser notamment dans le domaine industriel.*

*En PQD, les partenaires sociaux réaffirment le principe que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.*

*Les partenaires signataires du présent accord conviennent qu'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut pas déroger dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord.*

*En conséquence, il est convenu ce qui suit :*

---

## **Article 1**

### **Les bénéficiaires de l'accord**

*Le présent accord est applicable aux salarié(e)s de la catégories des Journalistes des entreprises de Presse Quotidienne Départementale.*

## **Article 2**

### **Les objectifs**

*Les objectifs généraux sont :*

- en matière d'égalité professionnelle sont fixés notamment par la directive européenne du 9 février 1976, transposée en droit interne par la loi du 13 juillet 1983 complétée par la loi du 9 mai 2001.*
- En matière d'égalité salariale sont fixés par la loi 2006/34 du 23 mars 2006*

*Ces textes cherchent à réaliser les conditions d'une véritable mixité dans tous les secteurs et à toutes les étapes de la vie professionnelle.*

*Les rapports remis dans les entreprises d'au moins 300 salariés devront être, dans la mesure du possible, consolidés afin que soient délivrés, lors de la présentation annuelle, des éléments d'informations aux partenaires sociaux.*

*Aussi, l'égalité professionnelle doit se manifester en particulier dans des domaines tels que :*

- les offres d'emploi,*
- le recrutement,*
- la qualification et la classification,*
- les promotions,*
- l'accès à la formation professionnelle,*
- les mesures visant à concilier vie familiale et vie professionnelle,*
- la représentation du personnel.*

*Ces principes ne font pas obstacle, toutefois, aux dispositions particulières qui ont pour objet la protection de la grossesse ou de la maternité.*

*En outre, des mesures spécifiques temporaires peuvent être prises au bénéfice des femmes dans le but d'établir de façon effective l'égalité professionnelle.*

*Dans le cadre de ces objectifs généraux, l'entreprise veillera tout particulièrement à :*

- assurer l'équivalence des rémunérations entre les femmes et les hommes*
- favoriser des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution.*

## **Article 3**

### **Les outils d'analyse**

*Les indicateurs que comporte le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, présenté lors des différentes rencontres paritaires du 3 février 2009 avec les partenaires sociaux des catégories Ouvriers, Employés, Cadres Administratifs et Cadres Techniques et du 28 avril 2009 avec les partenaires sociaux de la catégorie des Journalistes :*

### **3.1**

#### **Conditions générales d'emploi**

##### **Effectifs**

*Données chiffrées par sexe :*

- Répartition par rapport à l'effectif global*
- Répartition par catégorie professionnelle*
- Répartition par catégorie professionnelle selon le type de contrat de travail*
- pyramide des âges par catégorie professionnelle*

#### **Durée et organisation du travail**

*Données chiffrées par sexe :*

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel*
- répartition des effectifs selon la durée du travail et le type de contrat*

#### **Positionnement dans l'entreprise**

*Données chiffrées par sexe : répartition des effectifs selon les catégories professionnelles définies par les conventions*

---

collectives PQD.

## **3.2**

### **Formation**

Données chiffrées par sexe :

- répartition des demandes de formation
- répartition des bénéfices de formation
- répartition des demandes de formation par catégories professionnelles définies par les conventions collectives PQD
- répartition des bénéfices de formation par catégories professionnelles définies par les conventions collectives PQD

Sur la base de ces indicateurs, le rapport présente une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauché, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classifications, de conditions de travail et de rémunération effective. Le rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Ce rapport sera réactualisé et remis aux partenaires sociaux au minimum tous les trois ans.

## **Article 4**

### **Les moyens d'action**

#### **4.1**

##### **L'action dans le domaine du recrutement**

Les entreprises s'engagent à ne pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

#### **4.2**

##### **Rémunération**

Dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises de PQD veilleront à garantir des niveaux de salaires équivalents entre les hommes et les femmes travaillant sur des postes identiques et à responsabilités égales.

##### **4.2.1**

##### **Garantie du principe d'égalité salariale**

Le principe est le suivant : tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Il s'agit d'une application particulière du principe « à travail égal, salaire égal ».

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés, un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités, et de charge physique et nerveuse.

En vertu de l'article L. 3221-2 du Code du Travail, pour un même niveau de qualification, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle, d'aptitudes, de performance et de maîtrise de poste, la rémunération doit être identique ou équivalente pour les salariés hommes ou femmes concernés.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les avantages et accessoires, payés directement ou indirectement par l'employeur en espèces ou en nature au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Afin d'assurer un suivi dans le temps de l'application du principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, la loi 2006/34 du 23 mars 2006 impose aux entreprises une négociation annuelle pour définir et programmer les mesures visant à supprimer les écarts de salaire non justifiés entre hommes et femmes avant le 31 décembre 2010.

Ces négociations sont basées sur le rapport écrit de la situation comparée entre hommes et femmes (article L. 2323-57 du Code du Travail).

Pour se conformer à cette obligation, les entreprises de PQD doivent prévoir :

- une méthodologie pour assurer ces écarts
- la possibilité pour les salariés s'estimant discriminés de saisir la direction ou les IRP
- une enveloppe salariale dédiée au rattrapage
- il ne pourra être sollicité aucune rétroactivité des ajustements

---

#### 4.2.3

##### **Rémunération et parentalité**

Afin de préserver les périodes de suspension d'activité liées au congé maternité, adoption, congé parental d'éducation, de toute conséquence sur l'évolution de la rémunération, les garanties suivantes sont arrêtées :

- maintien de la rémunération pendant les congés de maternité ou d'adoption. Les titres de PQD garantissent à leurs salariées en congé maternité ou d'adoption la totalité de la rémunération pendant le congé
- garantie de progression de la rémunération pendant le congé de maternité et d'adoption.
- La loi de 2006 met en place un mécanisme de garantie salariale. Celui-ci assure au retour du congé, que le salaire doit être augmenté d'un pourcentage égal au cumul des mesures générales et individuelles intervenues pendant le congé.

Dans les entreprises de PQD, l'orientation professionnelle de chaque salarié fait l'objet d'un examen attentif lorsque le salarié revient de son congé. Cet examen est fait de la même manière pour les salariés ayant été absents au titre de la maternité ou adoption afin de veiller à ce que ces congés n'aient pas d'impact négatif sur l'évolution de leur rémunération.

La majoration de salaire des salariés en congé de maternité ou d'adoption ne peut pas être inférieure à la progression de la rémunération des salariées continuellement présentes.

#### 4.3

##### **Formation**

Les entreprises de PQD favoriseront l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Il ressort des derniers éléments statistiques PQD de l'année 2008, que la plupart des demandes de formations émanant aussi bien des hommes que des femmes, ont pu être réalisées toutes catégories confondues.

Les entreprises veilleront à ce que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Par la formation, les entreprises veilleront à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes et des hommes à tous les emplois.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

#### 4.4

##### **Promotion et mobilité interne**

Les entreprises de PQD prendront, si nécessaire, des mesures permettant aux femmes et aux hommes d'avoir, à compétences égales, accès aux mêmes parcours professionnels et aux mêmes possibilités d'évolution.

#### 4.5

##### **Articulation vie privée vie professionnelle**

Afin de permettre une nécessaire conciliation des impératifs de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises veilleront à ce que les différents congés (maternité, paternité, d'adoption...) ne constituent pas un handicap dans le parcours professionnel des salarié(e)s.

Les entreprises chercheront à développer des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

#### 4.6

##### **Congé de maternité et congé parental d'éducation**

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, les congés de maternité et parental d'éducation, soient sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération.

À l'issue du congé, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique afin d'examiner les conditions de son retour à l'emploi et l'éventualité d'une formation de remise à niveau.

Par ailleurs, les entreprises maintiendront le lien avec les salariés qui le souhaitent pendant les congés maternité ou congés parentaux afin de limiter les effets de l'éloignement et faciliter leur retour à l'activité professionnelle.

#### 4.7

##### **Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel**

Les organisations syndicales de salariés s'engagent, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral

---

*lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature.*

**Article 5**  
***Bilan d'application***

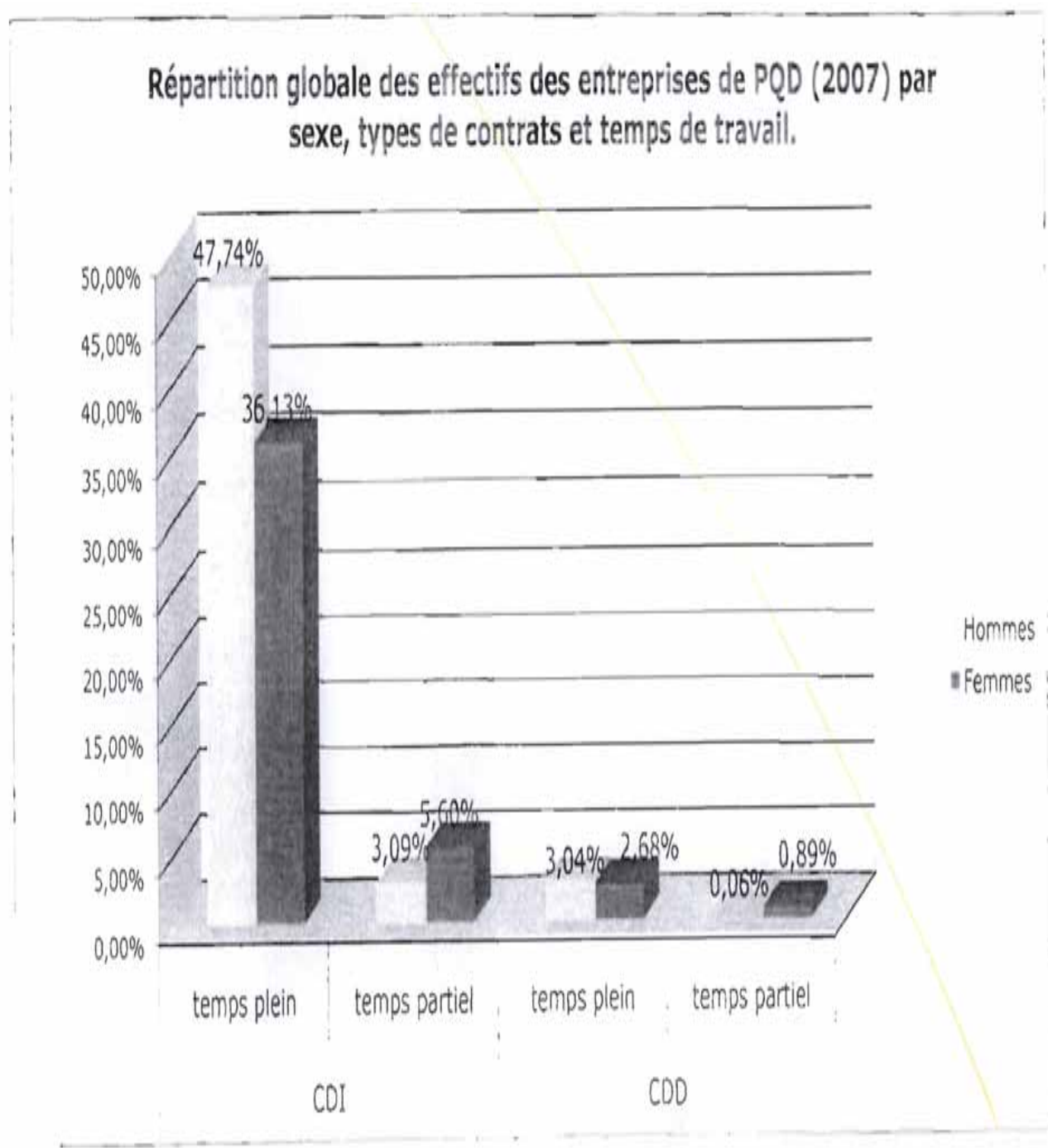
*Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-5 du Code du Travail, les partenaires sociaux se réuniront trois ans après l'entrée en application du présent accord pour examiner les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités qui seraient éventuellement constatées.*

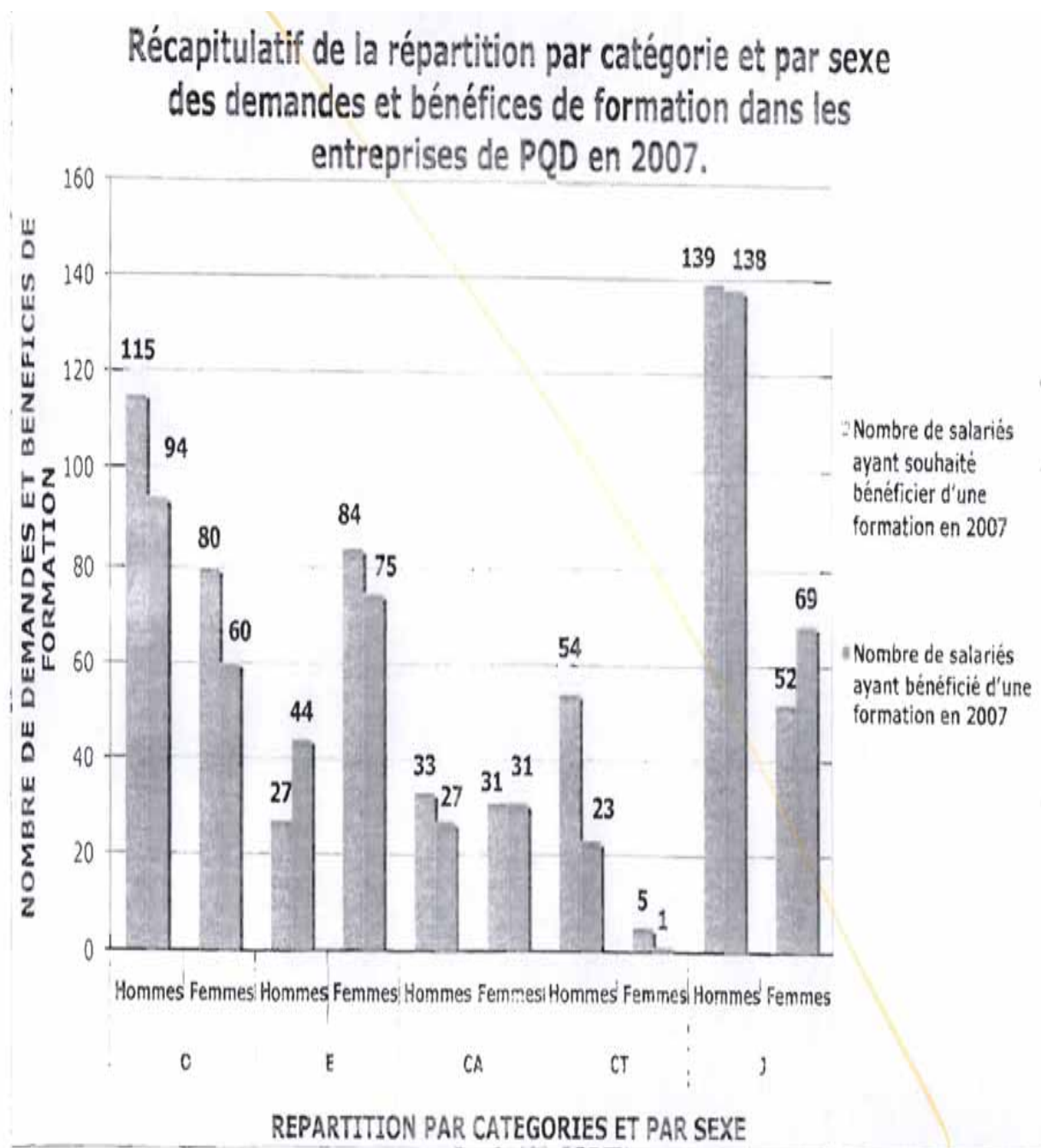
**Article 6**  
***Durée d'application***

*Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de sa signature.*

**Article 7**  
***Dépôt***

*Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.*





## Handicap

**Accord du 1<sup>er</sup> février 2010**

[Nonétendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SPQD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ FO.



---

## **Préambule**

La loi n° 87-517 du 10 Juillet 1987 impose aux entreprises d'au moins 20 salarié(e)s d'embaucher des personnes handicapées suivant certaines modalités.

La loi n° 2005-102 du 11 Février 2005 pour l'égalité des droits et des chances introduit dans le champ de la négociation annuelle obligatoire l'action de l'entreprise en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs-euses handicapé-e-s.

Aussi, elle complète le dispositif de la loi de 1987 en augmentant le nombre d'entreprises assujetties et le montant de la pénalité pour non respect de cette loi.

Les entreprises de PQD s'engagent à lutter contre les discriminations de toutes natures et de promouvoir l'égalité des chances. À ce titre, elles s'attachent à prendre en considération pour ses salarié(e)s les éventuelles difficultés liées à leur handicap.

Par conséquent, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs-euses d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre soient supportables pour l'entreprise.

Le SPQD exprime sa volonté d'assumer pleinement sa responsabilité sociale, en favorisant l'insertion des personnes handicapées en milieu professionnel et en construisant des liens avec le secteur adapté et protégé qui facilite l'emploi des personnes handicapées.

Les entreprises de PQD entendent développer une nouvelle dynamique d'emploi, d'insertion et de gestion des personnes handicapées.

Si les entreprises n'appliquent pas cette obligation légale, la contribution qui doit être versée à l'AGEFIPH (Association nationale pour la Gestion du Fonds d'Insertion Professionnelle des Handicapés) est plus onéreuse. Cette somme est proportionnelle au nombre de bénéficiaires manquants.

Certaines peuvent voir leur contribution annuelle minorée comme les entreprises ayant des emplois à conditions d'aptitude particulières.

Le 1<sup>er</sup> Janvier 2006 est entré en vigueur «le système de bonus malus». Il est précisé que les entreprises faisant des efforts verront leur contribution minorée, c'est dans cet esprit que la démarche du présent accord s'inscrit.

La politique des entreprises de PQD sera exercée par le biais de plusieurs programmes d'actions :

- l'embauche de personnes reconnues handicapées et leur accompagnement pour une meilleure insertion professionnelle
- le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés
- le recours au secteur protégé (ateliers protégés et centres d'aide par le travail)
- le soutien favorisant la formation professionnelle des handicapés
- le développement de technologies innovantes permettant de développer leur autonomie au travail.

Pour une amélioration de la réalisation de ces actions, les salarié(e)s doivent le plus précisément possible informer et déclarer leur handicap.

Cette situation d'engagement réciproque permettra d'envisager une meilleure adaptation des postes de travail et rendre optimal les dispositions spécifiques d'accompagnement de l'État.

Les partenaires signataires du présent accord conviennent qu'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut pas déroger dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

## **I. Le champ d'application**

### **Article 1.1 Bénéficiaires de l'accord**

Le présent accord est applicable aux salarié(e)s de la catégorie des Journalistes des entreprises de Presse Quotidienne Départementale.

### **Article 1.2 Définition du travailleur handicapé**

La loi 2005-102 du 11 Février 2005 définit la notion de travailleur-euse handicapé(e), comme étant une personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.

---

Les personnes considérées comme handicapées bénéficiant de l'obligation d'emploi prévu par l'article L. 5212-2, sont définies par l'article L. 5212-3 (cf. Annexe 1).

## **II. Obligation d'emploi de travailleurs handicapés**

### **Article 2.1**

#### **Déclaration des travailleurs handicapés**

L'employeur doit faire une déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) auprès de la DDTEFP et dans laquelle il explique la manière dont il a respecté les obligations.

### **Article 2.2**

#### **Calcul de l'effectif d'assujettissement servant de base au calcul de l'obligation d'emploi**

Il s'apprécie au 31 décembre de l'année. L'effectif de l'établissement comprend les salariés :

- en CDI à temps plein ou à temps partiel et travailleurs à domicile présents dans l'effectif au 31 décembre de l'année en question.
- en CDD, les saisonniers, les intermittents, les intérimaires, les salarié(e)s mis à disposition de l'entreprise sont également comptabilisés même s'ils ne font plus partie de l'effectif au 31 décembre.

Les remplaçants en CDD, intérim... les stagiaires de formation en alternance, les apprentis, les CAE, CIE... ne sont pas comptés dans l'effectif.

L'employeur fait une présentation des résultats annuels sur l'application de cet accord auprès des instances représentatives du personnel (CE ou à défaut DP).

### **Article 2.3**

#### **Calcul du nombre de travailleurs handicapés employés**

Les salarié(e)s handicapé(e)s comptent pour une unité s'ils ont été présents 6 mois au moins au cours des 12 derniers mois quelle que soit la nature du contrat et sa durée.

Mais certaines modalités de calcul du nombre de travailleurs-euses handicapé(e)s ont été modifiées par la loi sur le RSA dans les conditions suivantes :

- les salarié(e)s dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale seront décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils étaient à temps plein.
  - les personnes dont la période est inférieure à la moitié de la durée légale sont décomptés comme une demi unité.
- Pour les stagiaires handicapés, la loi précise qu'ils sont pris en compte dans la limite de 2% de l'effectif total.

### **Article 2.4**

#### **Dérogations à l'obligation d'emploi**

La Loi de 2005 a par ailleurs maintenu la possibilité de négocier un accord de groupe ou d'entreprise prévoyant un programme en faveur des personnes handicapées permettant de s'acquitter de l'obligation d'emploi, sous réserve d'agrément par arrêté du préfet pour la durée de validité de l'accord.

Les entreprises peuvent s'acquitter partiellement de cette obligation par d'autres modalités que l'embauche directe.

Pour cela, les employeurs peuvent :

- verser une contribution pour chaque emploi non pourvu au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.
- passer des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées.
- supporter, directement et sans qu'aucune disposition ne l'y oblige, des dépenses destinées à l'insertion des handicapés.
- accueillir des personnes handicapées effectuant un stage agréé au titre de la formation professionnelle. (L. 5212-7)

D'après la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 portant sur le RSA, les employeurs peuvent aussi accueillir des stagiaires, un SIFE (stage d'insertion et de formation à l'emploi), des personnes ayant une formation reclassement (AFR) ce qui leur permet de s'acquitter de l'obligation d'emploi.

## **III. Action de sensibilisation**

La PQD s'engage à mettre en place diverses mesures tendant à sensibiliser au handicap tant en interne qu'en externe. Les partenaires sociaux pourront organiser des actions de sensibilisation auprès de l'encadrement et des instances représentatives du personnel de façon régulière et en particulier la première année de l'accord.

La formation du référent est possible pour permettre une intégration réussie du personnel handicapé. En effet, il apparaît essentiel que tous les salariés, amenés à côtoyer des personnes handicapées soient informés, sensibilisés...

---

Les entreprises de PQD pourront définir des moyens à mettre en œuvre afin de mener à bien différentes actions de communications avec les partenaires sociaux (Pôle Emploi, COTOREP).

## **IV. Non-discrimination**

### **Article 4.1**

#### **Différences de traitement**

Les différences de traitement fondées sur l'incapacité constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé et du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

### **Article 4.2**

#### **Principe d'égalité salariale**

Le salaire doit être égal à celui d'un(e) travailleur-euse valide pour le même emploi et dans des conditions identiques.

### **Article 4.3**

#### **Respect de la vie privée**

La déclaration annuelle relative au respect de l'obligation d'emploi des personnes handicapées qui est portée à la connaissance du CE ou à défaut les DP ne doit pas comprendre la liste nominative des travailleurs handicapés par souci de non discrimination.

Aucun salarié(e) n'est pas obligé(e) de révéler son état de santé à l'employeur lors de l'embauche, ces informations ne peuvent être confiées qu'au médecin du travail.

Il en va de même pour le salarié en fonction ; ceci traduit le respect de la vie privée.

Néanmoins compte tenu du critère objectif lié à la tenue du poste, l'employeur pourra informer la médecine du travail de la spécificité de ce poste notamment à l'embauche.

Tout ceci afin :

d'être assuré contre tout risque pour les autres salariés et pour le salarié handicapé de ne pas ajouter des risques dont l'employeur pourrait être tenu responsable.

## **V. Recrutement**

Tous les postes de la PQD pourront être ouverts au recrutement de personnes handicapées lorsque la nature du handicap reste compatible avec l'emploi considéré et les exigences imposées par le poste tels que les ECAP (emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières).

Le recours au secteur protégé et adapté peut créer des opportunités d'embauches.

La politique de recrutement de la PQD n'est pas fondée sur l'existence d'emplois réservés de quelque nature que ce soit mais sur les compétences.

Toutes les formes de recrutement seront examinées afin de favoriser l'insertion des personnes handicapées au sein des entreprises de PQD :

- contrats à durée déterminée
- contrats à durée indéterminée
- contrats de professionnalisation
- contrats d'apprentissage
- stages conventionnés.

## **VI. Formation**

Afin de garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs-euses handicapé(e)s, l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour qu'une formation adaptée à leur besoin leur soit dispensée.

Toutes les dispositions seront prises pour lui permettre de suivre cette formation (accessibilité aux cours, moyens de communication, pédagogie adaptée)

Une attention particulière sera apportée par l'employeur lors de l'entretien annuel sur les volets objectifs et formations à mettre en œuvre notamment dans le cas d'une mobilité professionnelle ou d'un changement des conditions de travail.

## **VII. Maintien dans l'emploi du personnel handicapé**

### **Article 7.1**

#### **Principes Généraux**

Les entreprises de PQD mettront en œuvre les moyens adaptés :

- 
- à maintenir dans l'emploi les salarié(e)s handicapé(e)s.
  - à faciliter les conditions de vie dans l'entreprise de ses salariés handicapés.

Ces mesures peuvent concerner l'adaptation aux outils de travail, l'aménagement de postes de travail, l'accès aux lieux professionnels, l'accompagnement et les équipements individuels nécessaires au travailleur handicapé.

Les aménagements de postes permettent une(ré) insertion réussie pour un(e) salarié(e) handicapé(e).

Ces aménagements reposent sur un partenariat étroit avec les services de Santé au Travail (médecins du travail, CHSCT...).

L'employeur pourra également faire appel à un ergonome pour étudier les éventuels aménagements des postes de travail dans le but d'éviter toute aggravation du handicap.

L'employeur peut mettre en place un référent handicap pour accompagner la personne en situation de handicap avec son accord.

#### **Article 7.2** **Aménagement des horaires de travail**

Les possibilités d'aménagements d'horaires et le recours au temps partiel seront envisageables sur demande du salarié.

Les entreprises de PQD s'engagent dans la mesure du possible, à mettre en place des aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne pour les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée.

#### **Article 7.3** **Protection de l'emploi**

En cas de licenciement économique prévu dans l'entreprise, les salariés handicapés pourraient bénéficier d'un soutien adapté afin de faciliter le reclassement et la recherche d'un poste en adéquation avec leurs qualifications et aptitudes professionnelles.

Il est possible d'accompagner une recherche de reclassement externe en diffusant le CV dans les entreprises.

La durée de préavis est doublée « sans que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au delà de 3 mois la durée de ce préavis. »

Le délai peut être raccourci sur simple demande du salarié.

### **VIII. Durée d'application et suivi**

Le présent accord est signé pour une durée de trois ans à compter de la date de signature.

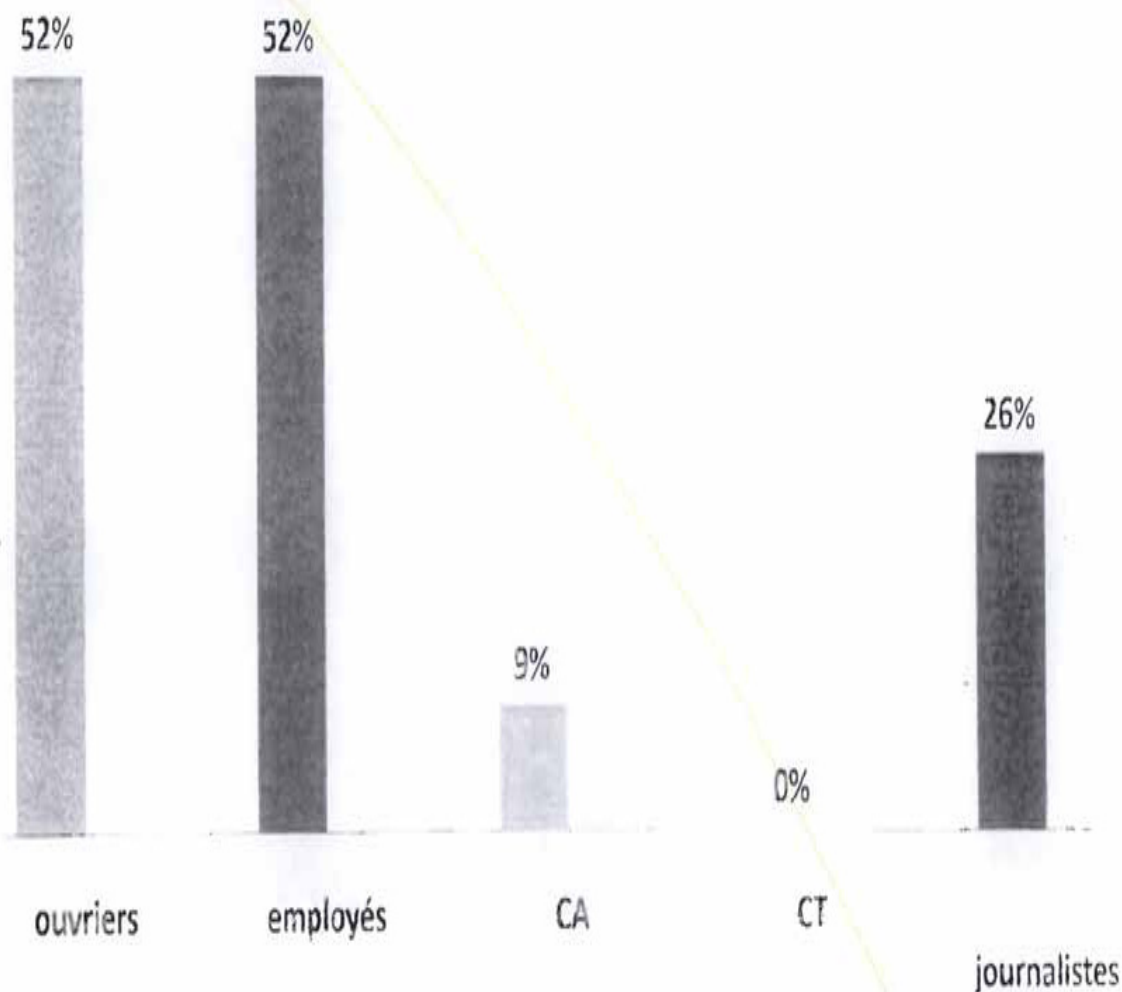
Au niveau de la branche selon l'article L. 2241-5 du Code du Travail, les organisations syndicales signataires doivent se réunir, tous les 3 ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Cette négociation triennale se déroule « à partir d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés »

### **IX. Dépôt**

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

**Taux de personnels handicapés par catégories dans les entreprises de PQD en 2007 par rapport à l'effectif global des entreprises de PQD**



**Radiodiffusion**

**Période d'essai**

**Accord du 25 mars 2011**

[Étendu par arr. 25 oct. 2011, JO 4 nov., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Les partenaires sociaux du champ de la Convention Collective Nationale des radios privées se sont saisis du nouveau cadre légal des périodes d'essai, en Commission Mixte Paritaire élargie aux syndicats représentant les personnels journalistes professionnels.

Ils ont négocié un accord de branche afin de définir, comme la loi leur en donne la faculté, des durées maximales de période d'essai plus courtes que celles prévues dans la loi et la possibilité de renouveler la période d'essai, pour l'ensemble des personnels et des employeurs inclus dans le champ défini ci-dessus. Il est préalablement rappelé, à

---

titre d'information, le nouveau cadre légal.

L'article L. 1221-19 du Code du Travail fixe les durées de période d'essai à :

- 2 mois pour les ouvriers et employés,
- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens,
- 4 mois pour les cadres.

L'article L. 1221-21 prévoit la possibilité de renouveler une fois la période d'essai si un accord de branche le prévoit. Il dispose que l'accord de branche pourra fixer une durée maximale de la période d'essai renouvellement compris, pour les trois catégories de personnel, jusqu'à des maximum fixés respectivement à 4, 6 et 8 mois.

L'article L. 1221-22 confère un caractère impératif aux durées ci-dessus, sauf durées plus courtes fixées par des accords collectifs postérieurs au 25 juin 2008, et/ou sauf des durées plus courtes fixées dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

L'article L. 1221-23 précise que la période d'essai et son renouvellement ne se présument pas, et doivent être stipulés dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

L'article L. 1221-25 stipule que le salarié en période d'essai a droit à un délai de prévenance lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai.

Ce délai dépend de la durée de présence du salarié :

- 24 heures si présence inférieure à 8 jours
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence
- 2 semaines après un mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Dans ce cadre légal qui donne aux partenaires sociaux le pouvoir d'adapter les durées de période d'essai et d'instaurer la possibilité de les renouveler ou de les prolonger, les négociations se sont engagées au sein de la CMP Radiodiffusion dans sa formation élargie aux représentants des journalistes réunie le 8 octobre 2009. Les négociations se sont poursuivies pendant plusieurs réunions jusqu'à aboutir au présent accord le 25 mars 2011 qui a été proposé à la signature des organisations représentatives.

Les partenaires sociaux, au terme de ces négociations, ont conclu le présent accord :

## **1o. Champ d'application**

Le champ d'application est l'ensemble des salariés, personnels journalistes et non journalistes, des employeurs inclus dans le champ de la Convention Collective Nationale de la Radiodiffusion.

## **2o. Durée maximale de la période d'essai pour les personnels autres que les journalistes professionnels**

La durée maximale de la période d'essai est fixée à :

- pour les ouvriers et employés, 2 mois au maximum de période initiale et 3 mois au maximum, renouvellement inclus,
- pour les techniciens et agents de maîtrise, 3 mois au maximum de période initiale, et 4 mois au maximum, renouvellement inclus,
- pour les cadres 3 mois au maximum de période initiale, et 5 mois au maximum renouvellement inclus.

## **3o. Durée maximale de la période d'essai pour les journalistes professionnels**

La durée maximale de la période d'essai, renouvellement inclus, est fixée à :

- pour les journalistes professionnels stagiaires au sens de la convention collective nationale des journalistes : 2 mois au maximum de période initiale, et 4 mois au maximum renouvellement inclus,
- pour les journalistes professionnels titulaires au sens de la convention collective nationale des journalistes 3 mois au maximum, renouvellement éventuel inclus quelle que soit la durée de la période initiale qui peut être inférieure ou égale à 3 mois,
- pour les journalistes professionnels rédacteurs en chef et coordinateurs de rédaction encadrant un ou plusieurs autres journalistes et à condition que leur rémunération réelle soit au moins égale à celle résultant de l'indice 179 : 3 mois au maximum de période initiale, et 5 mois au maximum renouvellement inclus.

## **4o. Détermination des modalités de prise en compte des activités antérieures, piges et/ou CDD, dans la période d'essai**

Les piges et/ou périodes de Contrats à Durée Déterminée (non suivies immédiatement d'engagement en Contrat à

Durée Indéterminée et sauf dispositions légales plus favorables) effectués dans les six mois qui précèdent l'embauche sont prises en compte au titre de la période d'essai aux conditions ci-après.

Le salaire brut cumulé des activités antérieures ainsi définies sera divisé par le salaire brut minimum conventionnel mensuel à temps plein de l'emploi sur lequel l'embauche est effectuée.

Le résultat obtenu, s'il est égal ou supérieur à 0,5, entraînera une réduction d'un demi-mois de la durée maximale de la période d'essai, et s'il est égal ou supérieur à 1 une réduction d'un mois ; et ainsi de suite mais dans la limite de la moitié de la durée maximale de la période d'essai renouvellement inclus telle que fixée au présent accord pour l'emploi considéré (voir tableau).

Activités antérieures (résultat)	Réduction de la période d'essai (*)
< 0,5	Pas de réduction
0,5 ≤ résultat < 1	Réduction 1 demi-mois
1 ≤ résultat < 1,5	Réduction 1 mois
1,5 ≤ résultat < 2	Réduction 1 mois et demi
2 ≤ résultat < 2,5	Réduction 2 mois
2,5 ≤ résultat	Réduction 2 mois et demi
(*) dans la limite de la moitié de la durée de la période d'essai	

## 50. Renouvellement de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-21 du code du travail, il est convenu la possibilité de renouveler la période d'essai, aux conditions et dans les limites de durée fixées au présent accord.

La durée de la période d'essai initiale ainsi que la possibilité de renouveler cette période d'essai, en vertu du présent accord et dans les limites qui y sont fixées, doit être portée au contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

Le renouvellement de la période d'essai ne se présume pas à l'issue de la période initiale. La partie qui se prévaut de cette possibilité doit effectuer auprès de l'autre partie une notification écrite du renouvellement : lettre remise en main propre, lettre recommandée ou tout autre moyen écrit tel qu'un message électronique avec accusé de réception à l'adresse du salarié.

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai avant l'expiration de celle-ci, dernier jour compris, mais en ne respectant pas intégralement le délai de prévenance instauré à l'article L. 1221-25, le salarié a droit à une rémunération correspondant à celle qu'il aurait perçue pendant la partie de la période de prévenance qui n'est pas effectuée.

## 60. Accompagnement des périodes d'essai

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de l'accompagnement des périodes d'essai, afin de donner les meilleures chances de réussite aux recrutements en favorisant les évaluations partagées et le dialogue, tout au long de la période d'essai renouvellement éventuels inclus.

Par conséquent, il est préconisé par les partenaires sociaux d'instaurer au moins un entretien entre un représentant de l'employeur, si possible décisionnaire de l'embauche, et le salarié concerné pendant la période d'essai initiale, et un autre entretien pendant son renouvellement le cas échéant.

## 70. Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de sa décision d'extension (ou le jour même si cette décision est publiée le premier jour du mois). Les signataires de cet accord visent par conséquent expressément l'obtention d'une décision d'extension de cet accord, en raison même de cette modalité d'entrée en vigueur convenue entre eux. Les signataires s'engagent à soutenir la demande d'extension qui sera déposée par la plus diligente des parties signataires.

## Régime de santé et prévoyance Accord du 17 décembre 2015

[Étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable le 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;  
CNRA ;  
FFRC ;  
SNRC ;  
SNRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;  
SNRT-CGT ;  
F3C CFDT ;  
FFSCEGA.

*Mod. par Avenant n° 1, 15 mai 2016, non étendu, applicable dès l'entrée en vigueur de l'accord du 17 décembre 2015 c'est-à-dire au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

SIRTI ;  
CNRA ;  
FFRC ;  
SNRC ;  
SNRL.

*Syndicat(s) de salariés :*

SNJ ;  
SNRT CGT ;  
SNFORT FO ;  
F3C CFDT ;  
FFSCEGA CFTC.

*Mod. par Avenant 27 nov. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

SIRTI ;  
CNRA ;  
SNRC ;  
SNRL.

*Syndicat(s) de salariés :*

SNRT CGT ;  
F3C CFDT ;  
FO Médias.

*Mod. par Avenant 14 févr. 2023, étendu, sous réserve qu'il ne s'applique pas aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective des journalistes, dans le respect des dispositions des articles L. 2232-6 et L. 2261-19 du code du travail fixant les conditions de représentativité dans le champ considéré des organisations ayant participé aux négociations, par arr. 3 juill. 2024, JO 12 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant son extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Conseil national des radios associatives (CNRA) ;*

*Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes (SIRTI) ;*

*Syndicat national des radios libres (SNRL) ;*

*Syndicat national des radios commerciales ;*

*Syndicat des Réseaux Nationaux (SRN).*

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;  
CGT-FO ;  
CFDT.

*Avenant 2 juil. 2024, non étendu, applicable à compter du premier jour du trimestre suivant son extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

SIRTI ;  
SNRL.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;  
CGT-FO ;



---

CFDT ;

Union Syndicale Solidaires.

Avenant, 17 janv. 2025, non étendu, applicable à compter du premier jour du trimestre suivant son extension<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisations patronales :

SIRTI ;

SNRL.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

Solidaires.

## Préambule

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi, du 14 juin 2013, en ce que son article 1<sup>er</sup> instaure la «généralisation de la complémentaire santé», les partenaires sociaux de la Branche de la Radiodiffusion se sont réunis afin d'envisager l'instauration d'un régime de «Frais de soins de santé».

Cette réflexion n'a pas eu pour autant effet d'exclure les travaux déjà engagés en matière de «Prévoyance». La Branche a en effet souhaité faire bénéficier les salariés des entreprises de la Radiodiffusion privée d'un régime de protection sociale, complet et mutualisé.

La commission mixte paritaire du 30 septembre 2015 a décidé de recommander Audiens Prévoyance, en qualité d'organisme assureur, au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence pour assurer la couverture «Frais de soins de santé» et «Prévoyance». L'organisme recommandé pour assurer la couverture des garanties rente éducation prévue par le présent accord est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (l'OCIRP). L'institution Audiens Prévoyance reçoit une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

Le régime «Frais de soins de santé», supérieur au panier de soins légal, est obligatoire, mutualisé, responsable et solidaire au niveau national. Il présente par ailleurs un degré élevé de solidarité tel que prévu par l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

L'objectif recherché, par les partenaires sociaux d'une mutualisation la plus large possible, ne contraint pas pour autant les entreprises ayant mis en place, antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2016, une couverture «Frais de soins de santé» et/ou «Prévoyance» de quitter leur organisme assureur, sous réserve que ce dernier leur permette de remplir les obligations légales et réglementaires, notamment celles liées au haut degré de solidarité.

## Titre I

### Dispositions communes à la garantie «Frais de soins de santé» et à la garantie «Prévoyance»

#### Article 1

##### Objet

Le présent accord collectif a pour objet d'instituer un régime «Frais de soins de santé» et «Prévoyance» au profit de l'ensemble des salariés visés à l'article 3, des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2.

Lorsque l'expression «le régime» est employée ci-dessous sans autre précision, elle se réfère au régime «Frais de soins de santé» et «Prévoyance» objet du présent accord.

Les organisations signataires du présent accord concluront avec les organismes assureurs recommandés une convention relative à la mise en œuvre du présent accord à laquelle seront annexées les conditions générales du contrat collectif afférent au présent régime.

#### Article 2

##### Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel de la Convention Collective Nationale de la Radiodiffusion, du 11 avril 1996 étendue par arrêté du 22 octobre 1996 publié au JORF le 1<sup>er</sup> novembre 1996 (brochure n° 3285).

#### Article 3

##### Salariés bénéficiaires de la couverture collective «Frais de soins santé» et de la couverture Prévoyance

Le présent accord a été négocié en Commission Mixte Paritaire de la branche Radiodiffusion, élargie aux organi-

---

sations syndicales représentatives des journalistes professionnels. En effet, dès le début de leurs négociations les partenaires sociaux de la branche Radiodiffusion ont visé un accord unique permettant de faire bénéficier tous les salariés, non-journalistes et journalistes, de couvertures collectives «Frais de soins santé» et Prévoyance.

En vertu de quoi, le régime de protection sociale complémentaire conventionnel «Frais de soins de santé» et de «Prévoyance» concerne tous les salariés cadres ou non-cadres, y compris les journalistes professionnels, employés à durée indéterminée ou déterminée par les entreprises entrant dans le champ d'application visé à l'article 2, sans condition d'ancienneté.

Sont toutefois exclus du présent régime les salariés intermittents, embauchés sous contrat à durée déterminée d'usage relevant des annexes 8 et 10 des conventions d'assurance chômage, couverts dans le cadre de l'accord interbranche du 20 décembre 2006 modifié, ainsi que les journalistes rémunérés à la pige couverts par l'accord de branche du 9 décembre 1975, également modifié. Il est rappelé, pour ces derniers, l'accord du 24 septembre 2015 relatif au régime particulier de «prévoyance» des journalistes professionnels rémunérés à la pige, qui crée un régime Frais de Santé et Prévoyance obligatoire entrant en application le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu demeurent couverts par le régime dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle) financées au moins en partie par leur employeur.

L'employeur et le salarié continuent à acquitter leur quote-part de cotisations pendant la période de suspension du contrat de travail.

#### **Article 4** **Régimes collectifs et obligatoires**

##### **Application des garanties prévues à l'accord**

Les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour que soit respecté pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel, tant s'agissant de la couverture «Frais de soins de santé» que s'agissant de la couverture «Prévoyance». À cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence à l'accord et notamment à l'article 12 relatif à la solidarité.

Les entreprises ayant mis en place des garanties de remboursement de frais de soins de santé et des garanties de prévoyance antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord doivent les adapter, dans un délai de 12 mois à compter de cette entrée en vigueur, pour les rendre au moins égales aux prestations exposées infra.

Les entreprises de la branche qui choisiraient de ne pas anticiper sur l'entrée en vigueur du présent accord pour appliquer le régime Frais de soins de santé qui y est défini doivent en tout état de cause faire bénéficier leurs salariés, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016, de prestations couvrant les Frais de soins de santé aux moins égales à celles définies par la loi 2013-504 et la réglementation afférentes (ensemble de prestations minimales dit «panier de soins»).

##### **Dispositions éventuellement plus favorables mises en place par l'entreprise**

Chaque entreprise a la possibilité d'accroître la proportion de la cotisation prise en charge par l'employeur.

Chaque entreprise peut également améliorer la couverture minimale obligatoire en adoptant l'un des modules, Frais de soins de santé ou Prévoyance, que l'organisme assureur recommandé créée pour satisfaire un tel besoin de bénéficiaire de garanties améliorées.

La mise en place de garanties plus favorables suppose un acte écrit conforme aux exigences des articles L. 912-2 et suivants du code de la sécurité sociale et dans lequel certaines clauses sont prohibées en vertu de l'article L. 913-1. Cet acte doit résulter soit d'un accord collectif conclu en vertu des articles L. 2221-1 du code du travail, soit d'un référendum, l'accord n'étant effectif qu'avec un vote favorable de 50 % des salariés intéressés et pas seulement des votants, soit d'une décision unilatérale de l'employeur précédée de la consultation du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

L'acte fondateur de ces garanties détermine notamment le montant de la cotisation totale et sa répartition.

##### **Dispositions éventuellement plus favorables choisies par le salarié**

L'entreprise peut proposer au salarié relevant du présent accord de souscrire pour lui-même voire ses ayants-droit, des garanties optionnelles facultatives, à celle du régime obligatoire Frais de soins de santé.

De telles garanties optionnelles facultatives sont dès lors financées par chaque salarié, à l'exclusion de toute participation de l'employeur.

---

## Titre II

### Dispositions relatives à la couverture Santé

#### Article 5

##### Caractère obligatoire du régime et dépenses d'affiliation

Le régime est obligatoire pour tous les salariés visés à l'article 3 du présent accord collectif, sous réserve de l'application des cas de dispenses prévus ci-dessous :

- 1 — les salariés sous contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;
- 2 — les salariés à temps partiel dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- 3 — les salariés bénéficiant, dans le cadre d'un autre emploi d'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais médicaux (salariés à employeurs multiples) ;
- 4 — les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile ;
- 5 — les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne pourra jouer que jusqu'à la date anniversaire du contrat individuel («échéance annuelle») ;
- 6 — les salariés déjà couverts par ailleurs par un régime collectif et obligatoire, que ce soit personnellement (par exemple salarié à employeurs multiples couvert chez un autre employeur) ou en tant qu'ayant droit (par exemple salarié couvert au titre du régime collectif et obligatoire de son conjoint ou d'un parent) ;

#### Modalités

Toute demande de dispense doit faire l'objet d'une demande écrite et expresse du salarié ; accompagnée des justificatifs nécessaires. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé des conséquences de son choix.

Ces dispenses devront être justifiées au moins chaque année par le salarié à la demande de l'employeur. Toutefois, en cas de cessation de la situation ouvrant droit à la dispense, le salarié est tenu d'informer l'employeur sans délai, afin que l'entreprise puisse affilier immédiatement le salarié concerné au régime.

Les salariés concernés seront tenus de cotiser au régime dès lors qu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus sont tenus de cotiser au régime :

- s'ils ne formulent pas leur demande de dispense sous un délai d'un mois et dans les conditions prévues au présent article,
- s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés au cas par cas.

Enfin, les salariés dispensés d'affiliation en vertu des dispositions du présent article peuvent toujours demander, par simple demande écrite, à être affiliés au régime.

#### Article 6

##### Garanties «Frais de soins de santé»

*Mod. par Avenant n° 1, 15 mai 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable dès l'entrée en vigueur de l'accord du 17 décembre 2015 c'est-à-dire au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

##### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

SIRTI ;

CNRA ;

FFRC ;

SNRC ;

SNRL.

*Syndicat(s) de salariés :*

SNJ ;

SNRT CGT ;

SNFORT FO ;

F3C CFDT ;

FFSCEGA CFTC.

*Mod. par Avenant 27 nov. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020<sup>(1)</sup>*

##### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;  
CNRA ;  
SNRC ;  
SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*SNRT CGT ;  
F3C CFDT ;  
FO Médias.*

La couverture a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation. Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'Assurance Maladie en vigueur, au moment de la conclusion du présent accord. Ces garanties seront revues en cas de changement de ladite réglementation.

Les garanties qui comprennent le remboursement de la Sécurité sociale, figurent dans le tableau ci-après. Pour les actes réalisés hors du parcours de soins, le remboursement est limité au ticket modérateur.

La couverture respecte les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits «responsables» et les décrets pris pour son application (R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale). Les prestations qui incluent le remboursement de la Sécurité sociale ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant après les remboursements de toute nature auxquels il a droit.

(Avenant n° 1, 15 mai 2016, étendu)

### **Prestations maximum y compris remboursement de la Sécurité sociale**

Pour les actes réalisés hors du parcours de soins, la participation de la mutuelle se limite au remboursement du ticket modérateur

Nature des actes	Régime socle (Prestations y compris remboursement de la Sécurité sociale)
<b>Hospitalisation médicale ou chirurgicale y compris Maternité</b>	
Séjour	125 % BR
Actes chirurgie (ADC), anesthésie (ADA), autres honoraires (2)	125 % BR
Forfait journalier hospitalier (18 € au 1 <sup>er</sup> janvier 2012)	100 % frais réels
Chambre particulière	1,5 % PMSS / jour
Frais d'accompagnement enfant de moins de 12 ans	1 % PMSS / jour
<b>Reste à charge 18 € sur actes &gt; 120 €</b>	
Participation forfaitaire sur actes techniques lourds	pris en charge
<b>Frais de transport en ambulance acceptés SS</b>	100 % BR
<b>Séjours divers</b> (maison de repos, sanatorium, préventorium, aérarium, centre de rééducation ou de réadaptation fonctionnelle)	
Secteur conventionné et non conventionné	néant
<b>Actes médicaux</b>	
Généralistes	100 % BR
Spécialistes (2)	150 % BR
Auxiliaires médicaux, Analyses	100 % BR
Actes chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM), actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE) (2)	150 % BR
<b>Actes de prévention (3)</b>	100 % BR
<b>Pharmacie acceptée sécurité sociale</b>	
Pharmacie acceptée sécurité sociale (65 %, 30 % et 15 %)	100 % BR
<b>Dentaire</b>	

Nature des actes	Régime socle (Prestations y compris remboursement de la Sécurité sociale)
Soins (y compris parodontose acceptée SS)	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité Sociale	150 % BR
Inlay-Onlay	150 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la SS	150 % BR (reconstitué)
Orthodontie acceptée par la SS (moins de 16 ans)	150 % BR
Orthodontie refusée par la Sécurité Sociale	150 % BR (reconstitué)
Parodontologie	200 € / an / personne
Implants dentaires	
Prothèses non dentaires acceptées sécurité sociale	
Prothèses auditives	125 % BR
Orthopédie et autres prothèses (remboursement différent en fonction des prothèses)	125 % BR
Optique	
Verres <sup>(1)</sup>	cf. grille optique
Monture <sup>(1)</sup>	10 €
Lentilles acceptées et refusées par la SS	forfait annuel 7 % PMSS avec un remboursement minimum du TM
Chirurgie réfractive (par œil)	néant
Maternité	
Forfait	4 % PMSS
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, diététicien, Psychologue	1 % PMSS / séance (3X an)
<p>(1) La prise en charge des lunettes est limitée à un équipement : 1 monture + 2 verres par période de 2 ans. Cette période est réduite à 1 an pour les frais exposés pour l'équipement des mineurs où en cas de renouvellement d'un équipement justifié par une évolution de la correction. Ticket Modérateur = différence entre 100 % du tarif SS et le remboursement SS. BR = Base de remboursement de la Sécurité sociale.</p> <p>(1) La prise en charge des lunettes est limitée à un équipement (1 monture + 2 verres) par période de deux ans. Cette période est réduite à un an pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement pour un mineur ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution.</p> <p>(2) Médecin Non signataire du CAS : double limite – la prise en charge des dépassements prévue au régime doit être minorée de 20 % dans la limite de 200 % de la BR.</p> <p>(3) liste des actes de prévention prévus par l'arrêté du 8 juin 2006</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• le scellement prophylactique des puits, sillons et fissures sur les 1<sup>ères</sup> et 2<sup>èmes</sup> molaires permanentes des enfants avant leur 14<sup>ème</sup> anniversaire, à raison d'une fois par dent,<ul style="list-style-type: none"><li>• un détartrage annuel complet, effectué en 2 séances maximum,</li></ul></li><li>• un bilan du langage oral et/ou un bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit pour les enfants de moins de 14 ans, à condition qu'il s'agisse d'un 1<sup>er</sup> bilan,<ul style="list-style-type: none"><li>• le dépistage de l'hépatite B,</li></ul></li><li>• le dépistage, une fois tous les 5 ans, des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour les actes d'audiométrie tonale et/ou vocale (dans le bruit ou avec tympanométrie),<ul style="list-style-type: none"><li>• l'acte d'ostéodensitométrie osseuse remboursable par l'Assurance Maladie (pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 j ans),</li></ul></li><li>• les vaccins suivants : diphtérie, tétanos et poliomyélite (à tous âges) ; Coqueluche (avant 14 ans) ; Hépatite B (avant 14 ans) ; BCG (avant 6 ans) ; Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; Haemophilus influenzae B ; vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois.</li></ul>	

### Grille Optique hors monture

Garantie par verre	Régime socle
Verres simple foyer, sphérique	
Sphère de – 6 à + 6	75 €

Garantie par verre	Régime socle
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	95 €
Sphère < - 10 ou > + 10	95 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques	
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	75 €
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	95 €
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	95 €
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	95 €
Verres multi-focaux ou progressifs sphériques	
Sphère de - 4 à + 4	95 €
Sphère < - 4 ou > + 4	165 €
Verres multi-focaux ou progressifs sphéro-cylindriques	
Sphère de - 8 à + 8	95 €
Sphère < - 8 ou > + 8	165 €

(Avenant 27 nov. 2019, étendu)

Les remboursements sont limités aux frais engagés. Leurs montants sont exprimés y compris le remboursement de la Sécurité sociale sauf pour les lentilles correctrices et la cure thermale. Les prestations sont exprimées en base de remboursement Sécurité sociale (BR) ou en euros ou en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS). Ils interviennent dans la limite des plafonds de prise en charge définis par la réglementation des contrats responsables et du dispositif du 100 % Santé : pour le dentaire, dans la limite des Honoraires Limites de Facturation (HLF) et, pour l'optique et les aides auditives, dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV).

	Socle conventionnel
Soins courants	
Honoraires médicaux	
Consultations et visites de généralistes (hors hospitalisation) - Médecin ayant adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	100 %
Consultations et visites de généralistes (hors hospitalisation) - Médecin n'ayant pas adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	100 %
Consultations et visites spécialistes (hors hospitalisation) - Médecin ayant adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	150 %
Consultations et visites spécialistes (hors hospitalisation) - Médecin n'ayant pas adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	130 %
Actes techniques - Médecin ayant adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	150 %
Actes techniques Médecin n'ayant pas adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	130 %
Actes d'imagerie médicale - Médecin ayant adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	150 %
Actes d'imagerie médicale - Médecin n'ayant pas adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	130 %
Analyses et examens de laboratoire	100 %
Honoraires paramédicaux : actes pratiqués par des auxiliaires médicaux (infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes, ...)	100 %
Transport (hors hospitalisation et cure thermale)	100 %
Matériel médical : produits (appareillage, prothèses, pansements et autres) et prestations inscrits sur la liste prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale hors aides auditives et prothèses dentaires	125 %
Médicaments (y compris vaccins)	100 %

	Socle conventionnel
Dentaire	
Soins	
Soins dentaires conservateurs ou de prévention à l'exclusion des Inlays-Onlays	100 %
Inlays-Onlays	150 %
Actes techniques	130 %
Prothèses dentaires 100 % Santé telles que définies règlementairement à l'article R. 871-2, 5° du Code de la Sécurité sociale	100 % des HLF
Prothèses dentaires hors 100 % Santé telles que définies règlementairement à l'article R. 871-2, 5° du Code de la Sécurité sociale	
Prothèses à tarifs maîtrisés	150 % dans la limite des HLF
Prothèses à tarifs libres	150 %
Orthodontie	150 %
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Prothèses dentaires (par prothèse)	161,25 €
Orthodontie adulte et enfant	290,25 € <sup>(1)</sup>
Implantologie dentaire (chirurgie et conecctique implantaire) et parodontologie (2)	200,00 €
* Dispositif de Pratiques Tarifaires Maîtrisées (OPTAM ou OPTAM-CO) prévu par la Convention nationale médicale signée le 25 août 2016 (1) forfait par semestre (2) par an et par bénéficiaire (3) après épuisement du forfait, pour les lentilles correctrices remboursées par la Sécurité sociale, participation égale à 100 % de la BR (remboursement Sécurité sociale inclus) (4) dans la limite de 1 700 € (prestations Sécurité sociale incluses) par aide auditive (5) limité à 3 séances par année civile et par bénéficiaire	

Les remboursements sont limités aux frais engagés. Leurs montants sont exprimés y compris le remboursement de la Sécurité sociale sauf pour les lentilles correctrices et la cure thermale. Les prestations sont exprimées en base de remboursement Sécurité sociale (BR) ou en euros ou en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS). Ils interviennent dans la limite des plafonds de prise en charge définis par la réglementation des contrats responsables et du dispositif du 100 % Santé : pour le dentaire, dans la limite des Honoraires Limites de Facturation (HLF) et, pour l'optique et les aides auditives, dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV).

	Socle conventionnel
Hospitalisation (y compris frais d'accouchement)	
Honoraires	
Consultations et actes techniques - Médecin ayant adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	125 %
Consultations et actes techniques - Médecin n'ayant pas adhéré au DPTAM ou DPTAM-CO *	105 %
Frais de séjour	125 %
Forfait journalier hospitalier non remboursé par la Sécurité sociale (sans limitation de durée et par jour) à l'exclusion des établissements médico-sociaux	100 % des frais réels
Transport	100 %
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Chambre particulière (sans limitation de durée et par jour, avec ou sans nuitée)	50,65 € (1,5 % du PMSS)
Lit accompagnant enfant moins de 12 ans (sans limitation de durée et par jour)	33,77 € (1 % du PMSS)
Aides auditives	

	Socle conventionnel
<p align="center"><b>Délais de renouvellement</b></p> <p>Conformément à l'instruction du 4 juin 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'Institution rembourse une aide auditive par oreille tous les 48 mois à compter de la date d'acquisition de l'équipement, sauf en cas de renouvellement anticipé pris en charge par la Sécurité sociale. Ce délai court séparément pour chacun des équipements.</p> <p>Les dispositifs de classe I ou de classe II sont définis au chapitre 3 du titre II de la liste des produits et prestations prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale.</p>	
Équipements (jusqu'au 31 décembre 2020)	
Équipement : aide auditive classe I ou II	125 %
Équipements (à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021) tels que définis règlementairement notamment à l'article R. 871-2, 4° du Code de la Sécurité sociale	
Équipement 100 % Santé : aide auditive classe I	100 % du PLV
Équipement hors 100 % Santé : aide auditive classe II <sup>(4)</sup>	125 %
Consommables, piles et accessoires	125 %
Cure médicale	
Cure thermale (traitement thermal, hébergement et transport)	100 %
Autres prestations	
Forfait actes lourds non remboursé par la Sécurité sociale et défini au I de l'article R. 160-16 du Code de la Sécurité sociale	100 % des frais réels
Frais de parentalité : allocation forfaitaire en cas de naissance ou d'adoption	135 € / par enfant (4 % du PMSS)
Médecine douce : acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe, diététicien, psychologue. (actes non remboursés par la Sécurité sociale)	33,77 € / séance <sup>(5)</sup> (1 % du PMSS)
Services	
Action sociale	Oui
Audiens assistance quotidienne à domicile 7 jours / 7 et 24 heures / 24	Oui
<p>* Dispositif de Pratiques Tarifaires Maîtrisées (OPTAM ou OPTAM-CO) prévu par la Convention nationale médicale signée le 25 août 2016</p> <p align="center">(1) forfait par semestre (2) par an et par bénéficiaire</p> <p>(3) après épuisement du forfait, pour les lentilles correctrices remboursées par la Sécurité sociale, participation égale à 100 % de la BR (remboursement Sécurité sociale inclus)</p> <p align="center">(4) dans la limite de 1 700 € (prestations Sécurité sociale incluses) par aide auditive (5) limité à 3 séances par année civile et par bénéficiaire</p>	

### **Article 7 (d'origine)** **Cotisations «Frais de soins de santé»**

*Mod. par Avenant 14 févr. 2023, étendu, sous réserve qu'il ne s'applique pas aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective des journalistes, dans le respect des dispositions des articles L. 2232-6 et L. 2261-19 du code du travail fixant les conditions de représentativité dans le champ considéré des organisations ayant participé aux négociations, par arr. 3 juill. 2024, JO 12 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant son extension<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Conseil national des radios associatives (CNRA) ;*

*Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes (SIRTI) ;*

*Syndicat national des radios libres (SNRL) ;*

*Syndicat national des radios commerciales ;*

*Syndicat des Réseaux Nationaux (SRN).*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CGT-FO ;*

*CFDT.*

Pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale et ceux du régime local d'Alsace Moselle, les cotisations mensuelles sont augmentées de 8 %.



Cotisations mensuelles couverture santé		
Régime socle		
Cotisation «salarié» financée à 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié Cotisation «ayants droit» (conjoint et enfant) à la seule charge du salarié bénéficiaire Cotisation retraité et mandataire bénévole à leur seule charge		
Situation du bénéficiaire	Régime général	Régime Alsace Moselle
Salarié	35,42 € (dont 17,71 € part employeur)	23,03 € (dont 11,51 € part employeur)
Conjoint	35,42 €	23,03 €
Enfant*	17,71 €	11,51 €
Retraité et mandataire bénévole / non salarié	53,14 €	34,54 €
* les cotisations sont offertes pour le 3 <sup>ème</sup> enfant et les suivants		

**Article 7 (nouveau)**  
**Cotisations «Frais de soins de santé»**

*Mod. par Avenant, 17 janv. 2025, non étendu, applicable à compter du premier jour du trimestre suivant son extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*SIRTI ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*FO ;*

*Solidaires.*

*Pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale et ceux du régime local d'Alsace Moselle, les cotisations mensuelles sont augmentées de 12 % applicable à compter de l'extension du présent avenant.*

**Cotisations mensuelles couverture santé**

Régime socle Cotisation «salarié socle obligatoire» financée à 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié Cotisation «ayants droit» (conjoint et enfant) à la seule charge du salarié bénéficiaire Cotisation retraité et mandataire bénévole à leur seule charge		
Situation du bénéficiaire	Régime général	Régime Alsace Moselle
<i>Adhésion obligatoire (financée à 50 % par l'employeur)</i>		
Salarié	1.011 % du PMSS	0.66 % du PMSS
<i>Adhésion facultative (à la charge du bénéficiaire)</i>		
Conjoint	1.011 % du PMSS	0.66 % du PMSS
Enfant*	0.51 % du PMSS	0.33 % du PMSS
Retraité et mandataire bénévole / non salarié	1.52 % du PMSS	0.99 % du PMSS
*les cotisations sont gratuites pour le 3 <sup>ème</sup> enfant et les suivants		

*Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.*

**Article 7 (nouveau)**  
**Cotisations «Frais de soins de santé»**

*Mod. par Avenant, 17 janv. 2025, non étendu, applicable 12 mois après l'extension de l'avenant<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*SIRTI ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*FO ;*

*Solidaires.*

*Pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale et ceux du régime local d'Alsace Moselle, les cotisations mensuelles sont augmentées de 5 %, applicable 12 mois après la date d'extension du présent avenant.*

**Cotisations mensuelles couverture santé**

<i>Régime socle</i> <i>Cotisation «salarié socle obligatoire» financée à 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié</i> <i>Cotisation «ayants droit» (conjoint et enfant) à la seule charge du salarié bénéficiaire</i> <i>Cotisation retraité et mandataire bénévole à leur seule charge</i>		
<i>Situation du bénéficiaire</i>	<i>Régime général</i>	<i>Régime Alsace Moselle</i>
<i>Adhésion obligatoire (financée à 50 % par l'employeur)</i>		
<i>Salarié</i>	<i>1.06 % du PMSS</i>	<i>0.69 % du PMSS</i>
<i>Adhésion facultative (à la charge du bénéficiaire)</i>		
<i>Conjoint</i>	<i>1.06 % du PMSS</i>	<i>0.69 % du PMSS</i>
<i>Enfant*</i>	<i>0.53 % du PMSS</i>	<i>0.35 % du PMSS</i>
<i>Retraité et mandataire bénévole / non salarié</i>	<i>1.59 % du PMSS</i>	<i>1.03 % du PMSS</i>
<i>* les cotisations sont gratuites pour le 3<sup>ème</sup> enfant et les suivants</i>		

*Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.*

**Article 8**  
**Financement**

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ont l'obligation de prendre en charge au moins 50 % du montant de la cotisation brute globale destinée au financement de la garantie «Santé socle» pour le salarié.

## Titre III

### Dispositions relatives à la couverture Prévoyance

#### Article 9

##### Garanties Prévoyance

	Garantie	Niveau de couverture en fonction de la rémunération annuelle brute limitée à la tranche A des Salaires	
Décès	Décès toute cause Invalidité Absolue Définitive 3 <sup>ème</sup> catégorie : versement anticipé	125 % du traitement de base limité à tranche A	
	Rente éducation Invalidité Absolue Définitive 3 <sup>ème</sup> catégorie : versement anticipé	de 0 à 11 ans inclus : 6 % du traitement de base limité à tranche A	
		de 12 à 17 ans inclus : 8 % du traitement de base limité à tranche A	
		de 17 à 21 ans inclus (28 inclus sous condition de poursuite d'étude) : 10 % du traitement de base limité à tranche A	
	Frais d'obsèques : assuré / conjoint ou pacsé / enfant à charge	150 % PMSS limité aux frais réellement engagés	
Arrêt de travail	Incapacité temporaire	Franchise 30 jours continus (ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation ou accident du travail ou maladie-professionnelle) 75 % du traitement de base limité à tranche A - Sécurité Sociale	
	Invalidité-Incapacité Permanente	Invalidité 1 <sup>ère</sup> catégorie et Incapacité permanente de 33 à 66 %	45 % du traitement de base limité à tranche A - Sécurité Sociale
		Invalidité 2 <sup>ème</sup> , 3 <sup>ème</sup> catégorie et Incapacité permanente supérieure à 66 %	80 % du traitement de base limité à tranche A - Sécurité Sociale

#### Définition du traitement de base

Le traitement de base servant au calcul des prestations est limité aux tranches telles que définies au certificat d'adhésion. Il est égal à la rémunération fixe brute telle que déclarée à la Sécurité sociale et effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail et majorée des éléments variables sur la même période. Le traitement de base, ainsi déterminé à l'arrêt de travail, est actualisé, entre la date de l'arrêt de travail et la date du point de départ des prestations incapacité / invalidité ou la date du décès, en fonction de l'évolution du taux de revalorisation prévu à l'article 15. Le traitement de base est déterminé en fonction d'une rémunération reconstituée sur 12 mois civils lorsque :

- le participant, au moment du sinistre ou de la cessation d'activité, n'a pas accompli dans la fonction le temps d'activité prévu au présent article ;
- la rémunération a été réduite ou supprimée au cours de la période de référence prévue au présent article, notamment en cas d'arrêt de travail, de temps partiel thérapeutique ou de congés suspensifs.

#### Définition des enfants à charge au titre de la rente éducation

Sont définis comme tels,

— les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis à charge du participant, de son conjoint, ou de son pacsé au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou percevant une pension alimentaire que le participant déduit fiscalement de son revenu :

- de moins de 21 ans ;
- de moins de 26 ans dont les ressources mensuelles sont inférieures au SMIC et s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :
  - s'ils continuent leurs études secondaires ou supérieures ;
  - s'ils sont placés sous contrat d'apprentissage ;

— quel que soit leur âge, si, au moment du décès, ils perçoivent au titre des personnes handicapées une allocation prévue par la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 (ou seraient susceptibles de la percevoir si leurs ressources ne dépassaient pas le plafond prévu par la loi, à condition toutefois qu'elles restent inférieures au SMIC) sous réserve

que leur incapacité ait été reconnue avant 18 ans (ou avant 26 ans pour ceux qui remplissent les conditions des paragraphes précédents).

— les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès du participant sous réserve que la preuve de filiation de ces derniers avec le participant en soit apportée et qu'ils remplissent les conditions du paragraphe précédent.

— les enfants nés de l'union du participant avec son concubin et pris en compte pour l'application du quotient familial sur la déclaration fiscale établie par le concubin à condition que ce dernier vive sous le même toit que le participant et sous réserve que ces enfants remplissent les conditions des paragraphes précédents.

### Article 10 Cotisations Prévoyance

La cotisation fixée à 0,88 % de la tranche A est répartie de la façon suivante :

— Salariés non cadres, c'est-à-dire ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN AGIRC) :

— Employeur : 50 %

— Salarié : 50 %

À titre d'exemples de calcul : pour un salaire de 1 800 €, la cotisation mensuelle globale est de  $1\,800\text{ €} \times 0,88\% = 15,84\text{ €}$ , soit 7,92 € pour le salarié et 7,92 € pour l'employeur. Pour un salaire de 2 500 €, la cotisation mensuelle globale est de  $2\,500\text{ €} \times 0,88\% = 22\text{ €}$ , soit 11 € pour le salarié et 11 € pour l'employeur.

— Salariés cadres, c'est-à-dire relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN AGIRC) :

— Employeur : 100 %

— Salarié : néant

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles doivent cotiser pour leurs salariés cadres («articles 4 et 4 bis»), à un régime de prévoyance à hauteur de 1,50 % de la tranche A des salaires, en application de l'article 7 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN AGIRC).

Des garanties spécifiques sont prévues en lien avec les organismes assureurs recommandés en vue d'atteindre une telle obligation : la cotisation de 0,88 % s'impute ainsi sur l'obligation pesant sur l'employeur, de cotiser à hauteur de 1,50 % sur la Tranche A. Les éléments de prévoyance représentant les 0,62 % complémentaires doivent être nécessairement proposés.

Le tableau ci-dessous présente, à titre d'exemple, les garanties additionnelles au régime qu'un organisme assureur est susceptible de proposer contractuellement en contrepartie de la cotisation additionnelle de 0,62 % sur la Tranche A (soit une cotisation totale de 1,5 % sur la Tranche A en associant le régime additionnel au régime conventionnel) :

### Risque décès

	Option 1	Option 2
Salarié sans enfant à charge	Capital décès : 275 %	Capital décès : 275 %
salarié avec enfant à charge	Capital décès : 325 %	Rente éducation : 4 % du traitement de base (0 à 11 ans) ; 7 % du traitement de base (12 à 17 ans) ; 10 % du traitement de base (18 à 21 ans/25 ans sous condition de poursuite d'études)
Majoration à compter du deuxième enfant à charge	25 %	N/A
Coût	0,62 %	0,62 %

---

## **Titre IV**

### **Autres dispositions**

#### **Article 11**

##### **Organismes assureurs recommandés**

La commission mixte paritaire du 30 septembre 2015 a décidé de recommander Audiens Prévoyance, en matière de Santé et de Prévoyance. L'organisme recommandé pour assurer la couverture des garanties rente éducation prévue par le présent accord est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (l'OCIRP). L'institution Audiens Prévoyance reçoit une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

Les partenaires sociaux de la branche de la Radiodiffusion, dans le cadre de la procédure de recommandation d'organismes assureurs, ont pris soin d'organiser le sort des sinistres déclarés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord. Ainsi, Audiens et OCIRP ont accepté en qualité d'organismes assureurs recommandés la prise en charge des revalorisations futures, des éventuels différentiels de garanties, ou des garanties de base pour les salariés en arrêt de travail et sous contrat de travail sans couverture à la date d'entrée en vigueur de l'accord. À partir des informations recueillies pendant les 12 premiers mois après la mise en œuvre de l'accord sur ces situations, et après un échange d'informations en justifiant avec la commission paritaire nationale de suivi, les organismes recommandés auront la possibilité d'ajuster la cotisation mutualisée en conséquence.

Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé, chaque année et en particulier au cours de la troisième et de la cinquième année d'application du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

#### **Article 12**

##### **Haut degré de solidarité**

##### **Financement des prestations à caractère non directement contributif**

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et dans la mesure où le présent régime institue des garanties collectives assurées par un organisme recommandé, Audiens Prévoyance, il est convenu que des prestations à caractère non directement contributif sont financées dans le cadre de la cotisation globale prévues supra.

Conformément à l'objectif de solidarité poursuivi, le financement des prestations à caractère non directement contributif prévues par le présent accord est fixé à hauteur de 2 % de la cotisation globale en vigueur au titre desdits régimes. Cette part de la cotisation globale est collectée directement par l'organisme assureur sur les cotisations qu'il perçoit des entreprises.

##### **Nature des prestations à caractère non directement contributif**

Les partenaires sociaux sont conscients que les éléments constituant le haut degré de solidarité sont mouvants et dépendent de besoins conjoncturels. Aussi, une expression de besoins sera opérée la première année d'application du présent accord par les partenaires sociaux, avec le concours des assureurs recommandés, de façon à déterminer, en commission mixte paritaire les orientations de la politique de solidarité. Pour ce faire, ils prendront notamment en compte les préconisations desdits assureurs recommandés et l'évolution générale du régime de «Frais de soins de santé» et de «Prévoyance» afin d'assurer l'effectivité des actions prioritaires déterminées par voie conventionnelle.

Dans l'attente, et compte tenu de la nouveauté que présente la mise en œuvre de telles prestations, il a été convenu par les partenaires sociaux de retenir les prestations dans les conditions visées ci-après, en lien avec l'assureur recommandé :

- Pour les ayants droit de salariés décédés, bénéficiaires du régime à titre facultatif : maintien à titre gratuit du régime Frais de santé pendant une période de 12 mois à compter de la date de décès.
- Pour les salariés sous contrat de travail en situation d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou maladie professionnelle, durant plus de 6 mois : maintien à titre gratuit du régime Frais de santé pour une durée maximale de 12 mois.
- Pour les salariés sous contrat de travail en situation d'invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie ou 3<sup>ème</sup> catégorie ou dont le taux d'incapacité professionnel est supérieur à 66 % : maintien à titre gratuit du régime Frais de santé pour une durée maximale de 12 mois.

Il est de la responsabilité des entreprises qui n'adhèrent pas à l'organisme recommandé de s'acquitter avec leur propre assureur du financement des actions décidées par la branche au titre du haut degré de solidarité et d'en informer les partenaires sociaux.

---

### Mise en œuvre et contrôle de la politique de solidarité conventionnelle

Il est expressément précisé que la commission paritaire nationale de suivi visée à l'article 14 a vocation à contrôler la mise en œuvre des orientations politiques susvisées par tous les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture des salariés, conformément aux termes l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La commission paritaire pourra se saisir ou être saisie de toute difficulté dans la mise en œuvre de ces orientations par les organismes assureurs couvrant des entreprises entrant dans le champ du présent accord.

Dès son installation, la commission paritaire nationale de suivi pourra étudier des actions en matière de solidarité relevant des exemples suivants :

— Prévention

- Journées de prévention avec actions spécifiques de sensibilisation.
- Bilans de santé professionnels individualisés, en prenant compte des facteurs de risques de la profession.
- Interventions en entreprises sur des thématiques de prévention santé.
- Opérations coordonnées avec des centres de santé.

— Prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel

- Aides à la famille,
- Aides en matière de santé,
- Toutes aides exceptionnelles estimées utiles par la commission paritaire nationale de suivi.

— Prise en charge de prestations d'action sociale à titre collectif.

Le contenu de ces actions est réexaminé autant que de besoin en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

Les entreprises doivent organiser la mise en œuvre de ces mesures et actions avec leur organisme assureur.

Conformément à l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale, la commission paritaire nationale de suivi contrôle la mise en œuvre de ces mesures par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

### Financement de la solidarité

La part de la cotisation destinée à financer l'action sociale et la prévention est égale à 2 % de la cotisation brute totale versée à l'organisme assureur.

### Article 13

#### Maintien des garanties après la rupture de contrat de travail

Les anciens salariés titulaires d'une pension d'invalidité au titre de la deuxième et de la troisième catégorie au sens de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale acquittent une cotisation réduite à hauteur de la seule quote-part salariale des actifs.

#### Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Les participants bénéficient dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, du maintien à titre gratuit du régime en cas de cessation de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour bénéficier du dispositif de la portabilité :

- les droits à remboursements complémentaires doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur.

Autrement dit, le dispositif de portabilité ne concerne que les participants bénéficiaires du régime au moment de la cessation de leur contrat de travail ;

- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;

- l'ancien participant doit fournir à l'organisme assureur un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que son organisme assureur en fait la demande.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail (ou des derniers contrats de travail s'ils sont consécutifs chez le même employeur). Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

La cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage fait cesser le maintien. L'ancien salarié est

---

donc tenu d'informer l'organisme assureur de tout changement dans sa situation.

#### **Article 14** **Commission paritaire nationale de suivi**

Il est institué une commission paritaire nationale de suivi du régime Frais de soins de santé et de Prévoyance dont les modalités de fonctionnement seront précisées autant que de besoin dans son règlement intérieur.

#### **Composition, présidence et décision**

La commission paritaire nationale de suivi de l'accord est composée des parties signataires, à savoir un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations patronales. La commission paritaire nationale de suivi désigne, chaque année et en alternance, un président et un vice-président, appartenant l'un au collège employeur, l'autre au collège salarié.

Chaque décision de la commission paritaire nationale de suivi suppose un accord entre la délégation des organisations de salariés et la délégation patronale.

#### **Réunions**

La commission paritaire nationale de suivi se réunit autant que de besoin et au moins deux fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations la composant.

#### **Missions**

La commission paritaire nationale de suivi a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de protection sociale complémentaire institué par le présent accord :

- Application et interprétation des dispositions du présent accord ;
- Instruction et arbitrage de tout litige ou difficultés d'interprétations survenant dans l'application du régime et conciliation ;
- Contrôle des opérations administratives et financières ;
- Propositions d'ajustements, d'aménagements et d'améliorations des dispositions du régime ;
- Proposition d'orientations relatives à la politique d'action sociale. À cet effet, elle peut constituer un comité de gestion composé paritairement ;
- Proposition d'orientations relatives à la politique de prévention ;
- Promotion du régime en collaboration avec les parties prenantes au régime ;
- Suivi de l'application de l'accord et de la conformité des contrats d'entreprise.

#### **Article 15** **Durée - Renonciation - Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même Code.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de dix-huit mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail, toute organisation représentative signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement dans les conditions posées par les articles L. 2261-3 et suivants du code du travail pourra en demander à tout moment la révision.

À cet effet, elle adressera à chacun des autres signataires une lettre recommandée avec avis de réception précisant les points sur lesquels une modification est souhaitée et accompagnée d'un projet de texte.

À l'initiative de la partie patronale, aura lieu, dans les 3 mois suivant la date de première présentation de cette lettre, une première réunion de négociation à laquelle seront invitées toutes les organisations syndicales de salariés représentatives *au niveau national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai*) signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Au cas où l'avenant de révision serait approuvé par tous les signataires du présent accord et par tous ceux qui y auront adhéré ultérieurement en totalité, ses dispositions se substitueront immédiatement à celles qu'il modifie.

Dans le cas contraire, le droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives *au niveau national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai*) opposées à la révision s'exercera dans le cadre des articles L. 2232-2 et suivants du code du travail. L'absence de réponse à la notification du nouvel avenant dans le délai légal a pour effet la substitution immédiate.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail, toute organisation représentative signataire

---

du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement dans les conditions posées par les articles L. 2261-3 et suivants du code du travail pourra dénoncer la totalité du présent accord moyennant un préavis de trois mois.

À cet effet, elle adressera à chacun des autres signataires une lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation doit faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

À l'initiative de la partie patronale, aura lieu dans le mois suivant la date de première présentation de cette lettre, une première réunion afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis à laquelle seront invitées toutes les organisations syndicales de salariés représentatives *au niveau national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai*) signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

L'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis.

## **Article 16**

### **Dépôt - Date d'effet**

Les parties signataires visent l'extension du présent accord, laquelle est indispensable pour atteindre l'objectif qu'elles se sont fixées d'une généralisation du régime qu'il instaure dans la branche.

Les parties signataires mandatent l'Association Patronale de la Radiodiffusion (APAR) afin d'accomplir dans les meilleurs délais toutes les formalités tendant à son extension, sans que ceci puisse faire obstacle aux dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté ministériel décidant de son extension (sans que le délai entre la parution de la décision d'extension et l'entrée en vigueur puisse être inférieur à quinze jours, auquel cas l'entrée en vigueur du présent accord sera repoussée au 1<sup>o</sup> jour du trimestre civil suivant).

## ***Avenant du 17 janvier 2025***

*[Non étendu, applicable à compter du premier jour du trimestre suivant son extension]*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

SNRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

Solidaires.

### ***Préambule***

*Depuis la conclusion de l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création du régime de santé et de prévoyance de branche et de son avenant en date du 2 juillet 2024, les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre d'un comité de suivi afin d'étudier les comptes de résultats du régime frais de santé et les possibilités d'évolution pour l'avenir.*

*Après avoir relevé les évolutions de l'environnement juridique de la complémentaire santé qui permettaient de bénéficier des avantages sociaux et fiscaux attachés à ces contrats et dans le cadre du pilotage paritaire du régime, il a été décidé de procéder à une augmentation tarifaire et ce pour garantir l'équité du régime frais de santé conventionnel.*

*Le présent avenant est applicable aux salariés journalistes employés par des entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de la Radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'elles ont été définies en son article 1.1 à date du présent accord.*

## **Article 1**

### **Objet de l'avenant**

*Le présent avenant modifie l'article 7 de l'accord relatif au régime complémentaire de frais de santé de la branche de la radiodiffusion.*



---

## **Article 2**

### **Modification de l'article 7 applicable à compter de l'extension de l'avenant**

*L'article 7 intitulé «Cotisations frais de soins de santé» est désormais rédigé de la manière suivante :*

*(Voir Accord du 17 décembre 2015, article 7)*

## **Article 3**

### **Modification de l'article 7 applicable 12 mois après l'extension de l'avenant**

*Il a été convenu entre les partenaires sociaux que les cotisations mensuelles seront augmentées de 5 %, 12 mois après l'extension du présent avenant.*

*Dans ces conditions l'article 7 intitulé «Cotisations frais de soin de santé» est désormais rédigé de la manière suivante :*

*(Voir Accord du 17 décembre 2015, article 7)*

## **Article 4**

### **Cotisations et répartition**

*La cotisation est définie en fonction de la législation sociale et fiscale en vigueur, ainsi que des taux et montants de prise en charge définis à date par l'assurance maladie, notamment ceux prévus dans le cadre du cahier des charges du contrat responsable.*

*La cotisation sera revue, le cas échéant, en cas d'évolution de ces dispositions.*

*Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.*

*Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.*

*En conséquence, le montant des cotisations évoluera annuellement, selon l'évolution de la valeur du PMSS.*

*Chaque année, les taux des cotisations seront réexaminés par les parties signataires, en fonction des résultats du régime, de l'évolution des dépenses de santé et, également, des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie.*

*Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.*

## **Article 5**

### **Suspension du contrat de travail**

#### **Article 5.1**

##### **Suspension indemnisée**

*Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :*

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération;*
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;*
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés permanents placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).*

*Les contributions de l'employeur et des salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée sont maintenues selon les règles prévues au contrat collectif d'assurance, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées.*

*Cependant, les salariés relevant de la législation «accident du travail/maladies professionnelles» du régime de base de la sécurité sociale bénéficieront de la gratuité de la cotisation correspondante aux garanties collectives, pour une période de 12 mois, après six mois d'arrêt de travail.*

*Par garanties collectives, il convient d'entendre :*

- les garanties obligatoires, quelles qu'elles soient,*
- les garanties facultatives (à savoir, celles du régime de «base obligatoire» ou celles du régime obligatoire [base obligatoire + option] et de l'option restante supérieure souscrite dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant son arrêt de travail initial pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.*

*Cette gratuité interviendra le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit les 6 mois d'arrêt de travail.*

*Toute reprise de travail ou toute cessation du contrat de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la reprise d'activité ou la rupture du contrat de travail.*

---

*Cependant, tout salarié, qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initial, conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 6 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation «accidents du travail/maladie professionnelles».*

*En cas de rechute au sens de la législation de la sécurité sociale «accidents du travail/maladies professionnelles», tout salarié qui reprend le travail ou tout ancien salarié bénéficiaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'il est privé d'emploi, d'un revenu de remplacement, conserve son droit à gratuité dans la limite des mois gratuits restant à courir.*

#### **Article 5.2** ***Suspension non-indemnisée***

*Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.*

*Les salariés susmentionnés peuvent néanmoins demander à rester affiliés au contrat collectif d'assurance, au-delà de la période de suspension visée à l'alinéa précédent, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente, part salariale et part patronale comprises. Dans ce cas, l'organisme assureur prélève la cotisation directement auprès du salarié qui bénéficiera d'un maintien des garanties ci-après définies pendant la période de suspension de son contrat de travail.*

#### **Article 6** ***Autres dispositions***

*Les autres dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance demeurent inchangées.*

#### **Article 7** ***Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés***

*Considérant que la branche professionnelle de la Radiodiffusion comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent avenant prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10 et L. 2261-23-1 du Code du travail.*

#### **Article 8** ***Entrée en vigueur - Durée - Dépôt***

*Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du trimestre suivant son extension.*

*À compter de cette date, la rédaction de l'article 7 sera modifiée et substituée tel que prévu à l'article 2 ci-dessus. Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.*

*Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.*

*En outre un exemplaire sera établi pour chaque partie.*

### **Égalité professionnelle** **Accord du 8 juin 2017**

[Étendu par arr. 29 juin 2018, JO 10 juill., applicable le 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant la publication de son extension au Journal Officiel]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

CNRA ;  
FFRC ;  
SIRTI ;  
SNRL ;  
SNRC.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;  
CGT ;  
CGT FO ;

---

CFTC.

Depuis le 27 octobre 1946, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle : la loi garantit, dans tous les domaines, des droits égaux aux femmes et aux hommes.

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention III de l'Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du Traité de la Communauté Européenne posent également le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

La mise en œuvre de ce principe dans le domaine de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et des conditions de travail a fait l'objet d'une directive européenne spécifique le 23 septembre 2002 (2002/73/CE).

En application de l'article L. 1142-1, les parties signataires réaffirment que nul ne peut prendre en considération le genre féminin des salariées ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Au-delà des distorsions relevant de phénomènes extérieurs aux entreprises, les parties signataires sont conscientes des inégalités subsistant actuellement dans les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de la branche de la radiodiffusion et affirment leur volonté de parvenir à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles ont donc décidé d'agir sur les facteurs d'inégalité professionnelle et de harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévues aux articles L. 1152-1 et L. 1153-5 du Code du travail, et de prendre un certain nombre de mesures en vue de la réalisation de cet objectif.

## **Article 1er Recrutement**

### **1.1 Offres d'emploi**

Les entreprises de la branche de la radiodiffusion s'interdisent de faire apparaître tout critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé) et veillent à la rédaction de celles-ci de façon neutre, en prenant en compte la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades ou titres.

### **1.2 Processus et critères de recrutement**

L'activité professionnelle des entreprises de la radiodiffusion est ouverte aux femmes comme aux hommes. Les recrutements sont strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats.

### **1.3 Candidatures reçues et candidatures retenues**

Les entreprises de la branche veillent à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes. Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences et expériences ou profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats, compte tenu du marché du travail.

Dans le cadre de leurs relations avec les établissements de formation cibles, les entreprises de la radiodiffusion s'attacheront à inciter les femmes, comme les hommes, à s'orienter vers l'ensemble des filières métiers.

Pour certains métiers antenne, il est rappelé la spécificité, comme le prévoit le code du travail (article L. 1142-2, qu'une partie des emplois relève de décisions artistiques de l'entreprise qui se doit dans le cadre du processus de recrutement pour ces postes de garder une totale liberté de choix et peut par conséquent décider d'orienter ses recherches plutôt vers une femme ou vers un homme sur la base de ces éléments spécifiques.

### **1.4 Rémunération à l'embauche**

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

## **Article 2 Parcours et évolutions professionnels**

Les entreprises de la radiodiffusion s'engagent au respect de l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel et de rémunération.

La mixité des emplois suppose qu'hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels et puissent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. À cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour

---

les hommes.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

Les entreprises s'engagent à proposer des actions en interne de formation et de sensibilisation à la promotion de l'égalité professionnelle aux personnels en charge plus spécifiquement du recrutement, de la gestion et de l'évolution des carrières :

- En prévoyant des dispositifs relatifs à la lutte contre les stéréotypes femmes/hommes et les discriminations
- En relayant les actions relatives à la mixité professionnelle sur l'ensemble de l'entreprise.

### **Article 3** **Formation professionnelle**

#### **3.1** **Accès à la formation**

Les entreprises s'engagent à ce que les femmes et les hommes puissent participer aux mêmes formations, que ce soit pour le développement des compétences individuelles et professionnelles, ou que ce soit pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

La reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance doivent être les seuls critères d'évolution et d'orientation professionnelle et doivent être de même nature pour les femmes et les hommes.

#### **3.2** **Organisation de la formation**

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation et aux séminaires, les entreprises de la radiodiffusion s'engagent :

- à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale, avec une priorité donnée aux formations locales et régionales
- à mettre en place des aménagements d'horaire pour faciliter la participation à la formation.
- à éviter les départs du domicile le dimanche soir
- à privilégier les sessions de formation de courte durée
- à confirmer par écrit aux salarié(e)s, au moins 15 jours avant le début de la session les dates et le lieu de la formation (Ce délai de prévenance s'appliquera de la même façon si la formation était annulée et ce quelque soit le motif)
- à continuer à développer les outils d'auto-formation (formation en bureautique par exemple)

### **Article 4** **Égalité salariale et promotion**

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

#### **4.1** **Principe d'égalité de rémunération**

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est fondamental.

Pour y parvenir, les entreprises de la radiodiffusion prennent les engagements suivants :

- elles veillent à ce que, lors des révisions de situation, les dirigeants d'entreprise s'assurent qu'à compétences, qualifications, et fonctions équivalentes, performances individuelles comparables, les promotions et augmentations de salaires soient similaires entre les femmes et les hommes ;
- elles sont vigilantes au respect de la proportionnalité des promotions entre femmes et hommes à compétences et expériences ou profils et performances équivalents ;
- le fait que le salarié soit un homme ou une femme ne doit en aucune manière avoir une quelconque influence dans sa détermination de sa rémunération.

#### **4.2** **Mesure visant à corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes**

Une réserve salariale spécifique peut être mise en place dans les entreprises de la branche au taux recommandé de 0,1 % de la masse salariale annuelle en faveur de la résorption des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La mise en place ou la suppression de cette mesure, ainsi que la définition de ses modalités

---

de redistribution, ou l'évolution de son taux sont à l'initiative de l'entreprise.

## **Article 5**

### **Maternité, paternité et parentalité**

#### **5.1**

##### **La maternité**

##### **5.1.1**

###### **Garantie pendant la grossesse**

Une fois la déclaration de grossesse effectuée, la salariée bénéficiera d'un entretien avec sa hiérarchie afin d'étudier les dispositions à mettre en œuvre pour faciliter la poursuite de son activité dans des conditions adaptées en fonction du poste occupé.

Les employeurs examineront avec attention les demandes formulées, en particulier celles portant sur le travail à domicile, l'adaptation des horaires de travail, l'aménagement du poste de travail, notamment en fonction de la nature des métiers exercés et en cas de refus en exposeront les raisons.

Il est rappelé l'attachement de la branche aux dispositions de l'Article L. 1225-16 du Code du Travail qui accordent une autorisation d'absence pour les examens relatifs à la grossesse, à l'assistance médicale à la procréation ainsi que pour le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, et qui doit donc faire l'objet d'une information régulière et renouvelée au sein de l'entreprise.

##### **5.1.2**

###### **Garanties pendant le congé de maternité ou d'adoption**

Les entreprises de la radiodiffusion s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, la maternité ou l'adoption ne pénalisent pas les salariées dans leur vie professionnelle.

Cette période d'indisponibilité est considérée comme du temps de travail effectif, exclusivement pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- le calcul des congés payés et des primes.

Le ou la salariée de retour de congé maternité ou de congé d'adoption bénéficie des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Dès que le ou la salariée aura informé son employeur de son retour, un entretien sera organisé avec sa hiérarchie ou son gestionnaire ressources humaines afin d'arrêter les conditions de sa réintégration soit dans son précédent emploi ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle.

#### **5.2**

##### **La paternité**

La période d'absence au titre du congé légal de paternité est prise en compte pour le calcul des droits dans les conditions fixées par la loi sur les 11 jours calendaires (loi 1225-35, 1225-36).

##### **5.3**

###### **Le congé parental d'éducation à temps complet**

L'entreprise s'engage à informer sur la réforme du congé parental applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, qui offre une répartition plus équilibrée entre le rôle des parents.

##### **5.4**

###### **Congés parental à temps partiel**

Le temps partiel est une formule de temps de travail proposée par l'entreprise (*Termes exclus de l'extension par arr. 29 juin 2018, JO 10 juill.*) ou acceptée par celle-ci, suite à la demande expresse d'un(e) salarié(e) et en fonction des nécessités de l'organisation du service auquel appartient le ou la salarié(e). Il n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il s'agit d'un temps choisi par le ou la salarié(e) et accepté par la hiérarchie, et ceci dans la recherche d'un équilibre entre la vie privée et l'activité professionnelle.

Les entreprises de la branche sont attachées au principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. À ce titre, les entreprises soulignent notamment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles.

Les entreprises s'engagent à ce que les salarié(e)s travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salarié(e)s à temps plein.

Les entreprises s'attachent à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un ou d'une salarié(e) à temps

---

partiel soient compatibles avec son temps de travail.

Les parents qui bénéficient d'un congé parental à temps partiel ont la possibilité de prolonger celui-ci au-delà de la limite légale (sous réserve de scolarisation), jusqu'à la veille de la rentrée scolaire suivant les 3 ans de l'enfant, et moyennant un préavis de 3 mois.

## **5.5**

### **Maintien du lien avec l'entreprise**

Afin de faciliter le retour à la vie professionnelle, le maintien du lien avec l'entreprise pendant les congés familiaux est un facteur important.

Aussi, l'entreprise veille à ce que les vecteurs de communication utilisés dans l'entreprise soient accessibles aux salarié(e)s, durant tout leur congé, en permettant :

— l'accès à l'intranet, existant, sous réserves que les conditions de sécurité pour les données de l'entreprise soient garanties. Le salarié ne pourra prétendre à une prise en charge, même partielle du coût de son abonnement à un service de connexion à Internet. L'accès par le salarié à l'intranet de l'entreprise ne pourra pas être considéré comme une rupture de son congé ou une incitation au travail ;

— La communication sur les événements importants de l'entreprise ;

— L'envoi du journal interne, s'il en existe un ;

Ce dispositif ne constitue pas un motif d'interruption du congés par l'employeur ou d'interférence avec le droit à la déconnexion du ou de la salarié(e).

## **Article 6**

### **Faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale**

## **6.1**

### **Organisation des réunions**

Les réunions trop matinales ou trop tardives ou lors de la pause déjeuner doivent être évitées.

## **6.2**

### **Aménagement des horaires lors de la rentrée des classes**

Les salarié(e)s qui le souhaitent et sous réserve de prévenir la hiérarchie une semaine à l'avance pourront bénéficier dans la mesure où cela ne désorganise pas le service, et notamment la bonne marche de l'activité radiophonique, d'un aménagement d'horaires exceptionnels afin d'accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire sans que cela n'occasionne une diminution du temps de travail.

Cette mesure concerne les enfants scolarisés jusqu'à l'entrée en sixième incluse.

## **6.3**

### **Dons de jours de repos**

Les entreprises s'engagent à informer sur la réforme du don de jours de repos à un salarié parent d'enfant ou de conjoint gravement malade, en rappelant que ce dispositif est conditionné à l'accord de l'entreprise.

## **Article 7**

### **Indicateurs de suivi**

Afin d'assurer le suivi de cet accord et éventuellement sa modification, les indicateurs suivants feront l'objet d'une attention particulière à l'occasion de la réalisation du rapport de branche annuel :

— Nombre de réalisation d'entretiens professionnels par sexe et par statut ;

— Communication annuelle par sexe, par classification des promotions accordées en précisant les changements de catégorie professionnelle ; par nature de contrats (CDD-CDI-Contrat professionnel, contrat d'apprentissage) et par filières

— Mobilités par sexe et par classification ;

— Nombre de recrutements par sexe, classification et par filière.

— Communication annuelle par sexe, par classification et par entité du nombre d'heures de formation, du nombre d'actions de formation et du nombre de types de formation ;

— Suivi par sexe, classification par entité et classification des salarié(e)s n'ayant pas fait l'objet de formation depuis 3 ans ;

— Coût moyen des formations suivies par sexe et par statut.

— Nombre de salarié(e)s ayant demandé des temps partiels ;

— Nombre de salarié(e)s ayant demandé à revenir à temps plein ;

- 
- Suivi de la prise des congés pour événements familiaux par sexe ;
  - Suivi du nombre de demandes de télétravail, demandé et accepté dans le cadre de la maternité ;
  - Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié de jours «enfants malades» par sexe ;
  - Nombre de demandes de jour de rentrée scolaire par sexe ;
  - Évolution du nombre de congés paternité pris par statut ;
  - Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'un don de jours de repos.

#### **Article 8**

##### **Durée, dénonciation et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans à partir de la date de sa signature.

Dans le cadre d'une éventuelle révision de l'accord, l'ensemble des syndicats et organisations représentatives de la branche radiodiffusion (IDCC 1922) seront conviées aux discussions.

L'accord pourra être révisé, à la demande de l'une ou l'autre des parties selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

#### **Article 9**

##### **Dépôt, date d'effet**

Les parties signataires visent l'extension du présent accord.

Les parties signataires mandatent l'association patronale de la radiodiffusion (APAR) afin d'accomplir dans les meilleurs délais toutes les formalités tendant à son extension, sans que cela puisse faire obstacle aux dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur, y compris pour les parties signataires, le premier jour du trimestre suivant la publication de son extension au Journal Officiel.

#### **Article 10**

##### **Commission de suivi de l'accord de Branche**

C'est au cours des réunions de la NAO que sera abordé le suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un point spécifique sera inscrit à l'ordre du jour de ces réunions et s'appuiera sur le rapport de branche annuel.

Les discussions qui se dérouleront sur ce point porteront sur l'analyse des indicateurs et si nécessaire leurs ajustements en fonction des résultats constatés et des évolutions législatives.

Les partenaires sociaux pourront proposer, s'ils l'estiment nécessaire, des indicateurs supplémentaires.

Cette commission de suivi de la branche sera compétente en termes de suivi et d'interprétation de l'accord.

### **Durée de travail des personnels à temps partiel**

#### **Accord du 6 novembre 2014**

[Étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 22 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

*(Prorogé par Avenant n° 2 du 2 juillet 2019)*

##### **Signataires :**

###### Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;  
CNRA ;  
FFRC ;  
SNRL.

###### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;  
SNJ ;  
F3C CFDT.

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*FFRC ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*SNJ ;*

*F3C CFDT.*

*Avenant n° 3, 27 nov. 2019, nonétendu<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*F3C CFDT.*

**Préambule**

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la Convention Collective de la Radiodiffusion (brochure n° 3285 IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009), à l'ensemble des personnels y compris les journalistes professionnels.

**Il est préalablement exposé :**

En vertu de l'article L. 3123-14-1 du Code du Travail, créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.

Le législateur a donné la capacité aux organisations liées par une convention de branche de négocier sur les modalités d'organisation du temps partiel, et notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.

En vertu de l'article L. 3123-14-3 du Code du Travail, une convention ou un accord de branches étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 que s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article.

Les organisations professionnelles du champ de la convention collective de branche de la radiodiffusion (n° 3285) se sont rapprochées pour négocier les modalités d'application de ces dispositions législatives.

Les partenaires sociaux ont estimé qu'il fallait éviter que les nouvelles dispositions relatives au temps partiel affectent l'activité et l'emploi dans les entreprises éditrices de stations de radio et assimilées. En effet, certains salariés sont employés pour des activités dont par nature la durée de travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires, ceci concernant notamment certains intervenants du contenu éditorial de l'antenne, les intervenants des émissions hebdomadaires notamment les fins de semaine. En outre, les nombreuses TPE de la branche ont recours à des personnels pour des emplois qu'elles ne sauraient pourvoir sur une durée de 24 heures hebdomadaires, par absence de nécessité ou de possibilité.

Les partenaires sociaux se sont attachés à définir des modalités permettant de maintenir et de développer l'emploi en répondant aux besoins spécifiques des entreprises d'une part, et d'autre part d'assortir le recours au temps partiel sur des durées inférieures à 24 heures hebdomadaires de garanties pour les salariés conformément à la loi.

À l'issue de leurs travaux, les organisations signataires ont convenu du présent accord qu'elles ont entendu soumettre à l'extension.

**Article 1 (d'origine)**

Le présent accord fixe les conditions auxquelles il est possible de déroger, pour les entreprises de son champ, à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures pour les contrats de travail à temps partiel.

Les entreprises pourront recourir à des contrats de travail assortis de temps de travail inférieurs à 24 heures hebdomadaires, dans les limites et aux conditions prévues par la loi, ainsi que par dérogation aux dispositions légales



dans les limites et conditions stipulées au présent accord.

Il est tout d'abord rappelé qu'en application de l'article L. 3123-4 du Code du Travail, le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Il est également rappelé qu'en application de l'article L. 3122-14-2 du Code du Travail une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaire peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article, cette demande devant être écrite et motivée.

### **Article 1 (nouveau)**

*Mod. par Avenant n° 3, 27 nov. 2019, nonétendu<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*F3C CFDT.*

*Le présent accord fixe les conditions auxquelles il est possible de déroger, pour les entreprises de son champ, à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures pour les contrats de travail à temps partiel.*

*Les entreprises pourront recourir à des contrats de travail assortis de temps de travail inférieurs à 24 heures hebdomadaires dans les conditions prévues par la loi, ainsi que par dérogation aux dispositions légales dans les limites et conditions stipulées au présent accord.*

*Il est tout d'abord rappelé qu'en application de l'article L. 3123-4 du code du travail le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.*

*Il est également rappelé qu'en application de l'article L. 3123-7 du code du travail une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires peut être fixée :*

*- à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article, cette demande devant être écrite et motivée ;*

*- aux contrats de travail d'une durée au plus égale à sept (7) jours ;*

*- aux contrats de travail conclu au titre du 1° de l'article L. 1241-2 du code du travail ;*

*- aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 du code du travail pour le remplacement d'un salarié absent.*

*- à la demande du salarié de moins de 26 ans poursuivant ses études*

### **Article 2**

*Mod. par Avenant 8 juill. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 22 avr.<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*FFRC ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*SNJ ;*

*F3C CFDT.*

Les conditions spécifiques et garanties dont est assorti l'emploi des salariés à temps partiel dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 24 heures sont précisées à l'article 4.

— Mesure applicable aux seules entreprises de Type 1 : Pour pouvoir répondre aux besoins spécifiques d'emploi des petites entreprises qui composent la branche, un emploi pourra être pourvu par un salarié à temps partiel pour une durée minimale hebdomadaire de 10 heures dans les entreprises exploitant des services de Type 1.

— Mesure applicable aux entreprises de Type 2 qui sont indépendantes des entreprises et groupes éditeurs de services de Type 3 : Les personnels pourront être employés au sein de ces entreprises de la branche de la radiodiffusion pour des contrats à temps partiel assortis d'un temps de travail hebdomadaire au moins égal à 17 heures et trente minutes (17 heures 30), sous réserve de l'application à ces salariés des dispositions particulières prévues au présent accord. Sont exclues de cette dérogation les entreprises exploitant des services de Type 3 ainsi que toutes

les autres entreprises de la branche entrant dans le périmètre de contrôle des entreprises exploitant des services de Type 3, au sens de l'article L. 233-3 du Code du Commerce.

Pour l'application de ces mesures, les Types de service 1, 2 et 3 s'entendent tels qu'ils sont définis dans les dispositions étendues de l'accord relatif à la définition et à la classification des fonctions et aux salaires minimum de la convention collective de la radiodiffusion du 5 décembre 2008.

En outre, toute entreprise de type 2 et 3 de la branche pourra pourvoir un emploi pour une durée hebdomadaire minimale de 12 heures dans les cas suivants :

- Pour répondre aux situations spécifiques des salariés en situation de handicap et en temps partiel thérapeutique et sur demande du salarié ;
- Pour répondre aux situations spécifiques des salariés souhaitant bénéficier d'un Congé Parental d'Éducation à temps partiel et pour permettre une réponse adaptée de l'employeur ;
- Pour répondre aux situations spécifiques des salariés bénéficiaires d'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi auxquels il est permis d'exercer une activité réduite cumulée aux indemnités chômage
- Pour répondre aux situations spécifiques des salariés relevant des dispositifs du Contrat Unique d'Insertion et des Ateliers d'Insertion.

Il pourra également être dérogé à la durée hebdomadaire dans le cadre de contrats à durée déterminée conclus pour un motif de remplacement d'un salarié absent sur une durée de travail identique à la sienne.

### **Article 3 (d'origine)**

*Mod. par Avenant 8 juill. 2015, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 22 avr.<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*FFRC ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*SNJ ;*

*F3C CFDT.*

Les pronostiqueurs, les artistes interprètes et musiciens, les voix antenne et speakers de messages publicitaires, les humoristes, les astrologues, critiques, experts, les commentateurs sportifs non journalistes, les intervenants des émissions et opérations spéciales pourront être employés pour répondre aux demandes particulières des émissions, sans que des durées minimales de temps de travail ne puissent être imposées à l'occasion de la réalisation de ces prestations, sous réserve du caractère ponctuel des prestations réalisées.

Les journalistes pigistes pourront également être employés aux conditions de ce statut spécifique lié à la demande par l'employeur d'une prestation éditoriale qui ne saurait entrer dans le champ d'une durée minimale de travail.

### **Article 3 (nouveau)**

*Mod. par Avenant n° 3, 27 nov. 2019, nonétendu<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*F3C CFDT.*

*Pour toutes entreprises de la branche donc de tout type, les pronostiqueurs, les artistes interprètes et musiciens, les voix antenne et speakers de messages publicitaires, les humoristes, les astrologues, critiques, experts, les commentateurs sportifs non journalistes, les intervenants des émissions et opérations spéciales pourront être employés pour répondre aux demandes particulières des émissions, sans que des durées minimales de temps de travail ne puissent être imposées à l'occasion de la réalisation de ces prestations, sous réserve du caractère exceptionnel des prestations réalisées et du respect des dispositions de l'article 4 du présent accord.*

*Les journalistes pigistes pourront également être employés aux conditions de ce statut spécifique lié à la demande par l'employeur d'une prestation éditoriale qui ne saurait entrer dans le champ d'une durée minimale de travail.*

### **Article 4**

*Avenant n° 3, 27 nov. 2019, nonétendu<sup>(1)</sup>*

---

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*F3C CFDT.*

Les salariés engagés pour un temps de travail hebdomadaire inférieur à 24 heures bénéficient des garanties suivantes :

**4.1 (d'origine)**

**Horaires écrits et réguliers**

Les salariés concernés devront bénéficier d'horaires de travail fixés par écrit au contrat de travail, ou dans tout document annexe revêtu de la signature du salarié et de l'employeur.

La modification des horaires fixés par le contrat de travail, lorsqu'elle intervient à la demande de l'employeur, devra faire l'objet d'un délai de prévenance d'un mois minimum.

Sans que cela ne puisse constituer une faute ou un motif de licenciement, le salarié pourra, dans ce délai, s'opposer à la modification de ses horaires proposée par l'employeur :

— lorsque la modification proposée aurait pour conséquence prévisible de l'empêcher de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du Code du Travail.

— lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses dûment justifiées,

— lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;

— lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec une période d'activité professionnelle non salariée ou une période d'activité fixée chez un autre employeur ;

**4.1 (nouveau)**

***Horaires écrits et réguliers (Avenant n° 3, 27 nov. 2019, non étendu)***

*Les salariés concernés devront bénéficier d'horaires de travail fixés par écrit au contrat de travail ou dans tout document annexe revêtu de la signature du salarié et de l'employeur.*

*La modification des horaires fixés par le contrat de travail, lorsqu'elle intervient à la demande de l'employeur, devra faire l'objet d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires minimums.*

*Sans que cela puisse constituer une faute ou un motif de licenciement, le salarié pourra, dans ce délai, s'opposer à la modification de ses horaires proposée par l'employeur :*

*- lorsque la modification proposée aurait pour conséquence prévisible de l'empêcher de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail ;*

*- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses dûment justifiées ;*

*- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;*

*- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec une période d'activité professionnelle non salariée ou une période d'activité fixée chez un autre employeur.*

**4.2**

**Garanties d'organisation du temps de travail**

Chaque fois que l'organisation du travail le permet, les horaires seront regroupés sur des journées ou demies journées régulières ou complètes.

Ainsi, sauf à la demande écrite du salarié :

— un salarié dont le temps de travail est inférieur à 24 heures ne peut travailler plus de cinq jours par semaine,

— un salarié dont le temps de travail effectif est inférieur à 17 heures 30 ne peut travailler plus de quatre jours par semaine,

— tout salarié engagé pour un temps de travail hebdomadaire inférieur à 24 heures devra bénéficier d'un regroupement de son temps de travail sur des journées ou demi-journées régulières et complètes,

— un salarié dont le temps de travail effectif sur une journée donnée est inférieur à 4 heures ne peut se voir imposer de coupure dans la journée,

— un salarié dont le temps de travail quotidien est compris entre 4 heures et 8 heures, ne peut se voir imposer de coupure dont la durée excéderait le tiers de la durée de travail effective de la journée (par exemple, pour un temps de travail effectif de 6 heures, limitation des temps de coupure à 120 minutes).

#### **4.3 (d'origine) Éléments de rémunération**

Les heures de travail complémentaires effectuées dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail sont majorées dès la première heure au taux de 25 % par rapport aux heures normales. Au delà de ce contingent d'heures complémentaires, le régime des heures supplémentaires est appliqué.

Une prime de coupure longue de huit euros (8 €) sera accordée pour chaque jour de travail au cours duquel un temps de coupure supérieur à 120 minutes est appliquée.

#### **4.3 (nouveau) Éléments de rémunération (Avenant n° 3, 27 nov. 2019, nonétendu)**

*Les heures de travail complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail sont majorées dès la première heure au taux de 25% par rapport aux heures normales. Conformément à l'article L. 3123-20 du Code du travail, le nombre d'heures complémentaires pouvant être accomplies est porté au tiers de la durée contractuelle de travail prévue et par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-29 du code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10, dans la limite de 1/3, donne lieu à une majoration de salaire de 30%.*

*Une prime de coupure longue de 8,50 € sera accordée pour chaque jour de travail au cours duquel un temps de coupure supérieur à 90 minutes est appliqué (hors temps de pause de repas accordé au salarié).*

#### **Article 5**

Tout salarié à l'initiative d'une demande de dérogation prévue à l'article L. 3123-14-2 du Code du Travail pourra demander, par écrit, un retour à la durée minimale prévue au présent accord sous réserve d'observer un délai de prévenance de deux mois permettant à l'employeur de pallier à ses contraintes organisationnelles.

L'employeur ne peut refuser la demande d'un retour à la durée minimale prévue au présent accord sauf à répondre aux conditions de dérogations prévues au présent accord.

#### **Article 6**

*(Article abrogé par Avenant n° 3, 27 nov. 2019, nonétendu)*

Les partenaires sociaux du champ de la radiodiffusion s'en remettent de préférence à la négociation interbranche du spectacle pour déterminer les modalités particulières d'application de la limitation du temps de travail à temps partiel aux professionnels relevant du régime de l'intermittence.

Ils s'engagent à examiner la nécessité éventuelle d'une négociation propre à la branche et portant sur cette catégorie particulière de salariés dans la branche de la radiodiffusion, dans le cas où l'accord collectif national interprofessionnel du 10 juin 2014 conclu dans l'interbranche du spectacle ne serait pas étendu.

#### **Article 6 (nouveau)**

*Mod. par Avenant n° 3, 27 nov. 2019, nonétendu<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*F3C CFDT.*

*Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans.*

*Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.*

*Il entre en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les entreprises adhérentes à l'une des organisations professionnelles représentatives de la Branche signataires. Pour les autres entreprises entrant dans son champ d'application, il entre en vigueur à partir du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.*

*Les partenaires sociaux effectueront un bilan d'application dudit accord le :*

*- 1<sup>er</sup> semestre 2022 ;*

*- 1<sup>er</sup> semestre 2024.*

*Dans le cadre d'une éventuelle révision de l'accord, l'ensemble des syndicats et organisations représentatives de la branche radiodiffusion (idcc 1922) seront conviées aux discussions.*

---

*L'accord pourra être révisé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.*

*L'accord dénoncé continuera produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois*

#### **Article 7 (d'origine)**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux années civiles entières, durée qui sera décomptée à partir du 1<sup>er</sup> janvier suivant la date de son entrée en vigueur par l'effet de son extension.

Au cours de la deuxième année d'application du présent accord, les partenaires sociaux procéderont à un premier bilan et ouvriront des négociations en vue de son éventuel renouvellement.

#### **Article 7 (nouveau)**

*Mod. par Avenant n° 3, 27 nov. 2019, non étendu<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*F3C CFDT.*

*Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.*

#### **Article 8 (d'origine)**

##### **Suivi d'application**

La Commission de conciliation et d'interprétation de la Convention Collective de la Radiodiffusion est compétente pour traiter des questions soulevées par l'application du présent accord. Elle se réunira au moins une fois par an, à compter du premier anniversaire de l'extension du présent accord, pour examiner les questions soulevées par l'application du présent accord. Elle pourra transmettre tout avis de conciliation et d'interprétation, ou tout avis plus général qu'elle formulerait, à la Commission Mixte Paritaire de la branche de la Radiodiffusion.

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une évaluation de l'emploi à temps partiel dans la branche dans le prochain rapport de branche, ainsi qu'à mesurer les effets du présent accord et son impact sur l'emploi et sur les conditions d'emploi dans la branche, au plus tard au cours de la troisième année suivant son entrée en application.

#### **Article 8 (nouveau)**

*Mod. par Avenant n° 3, 27 nov. 2019, non étendu<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SIRTI ;*

*CNRA ;*

*SNRL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*F3C CFDT.*

*La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la convention collective de la radiodiffusion est compétente pour traiter des questions soulevées par l'application du présent accord. Elle se réunira au moins une fois par an, à compter du premier anniversaire de l'extension du présent accord, pour examiner les questions soulevées par l'application du présent accord. Elle pourra transmettre tout avis de conciliation et d'interprétation, ou tout avis plus général qu'elle formulerait, à la commission mixte paritaire de la branche de la radiodiffusion.*

*Les organisations de salariés et les organisations d'employeurs s'engagent à procéder à une évaluation de l'emploi à temps partiel dans la branche dans le prochain rapport de branche ainsi qu'à mesurer les effets du présent accord et son impact sur l'emploi et sur les conditions d'emploi dans la branche, au plus tard au cours de la troisième année suivant son entrée en application.*

#### **Article 9**

##### **Extension de l'accord**

Le présent accord, signé en Commission Mixte Paritaire le 6 novembre 2014, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais.

---

Le présent accord s'applique à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

## ***Avenant n° 1 du 17 janvier 2019***

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT.

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la Convention collective de la Radiodiffusion ont conclu le 6 novembre 2014 un accord dérogatoire aux dispositions légales concernant le temps partiel comme le prévoit l'article L. 3123-19 du Code du travail.

Cet accord, à durée déterminée, visait à maintenir et développer l'emploi en répondant aux besoins spécifiques des entreprises du secteur de la radiodiffusion et d'assortir le recours au temps partiel, sur des durées inférieures à 24 heures hebdomadaires, de garanties pour les salariés.

L'accord du 6 novembre 2014 et son avenant du 8 juillet 2015, ont été étendus par arrêté ministériel le 7 avril 2016, rentrant en application au 1<sup>er</sup> mai 2016 et se terminant au 31 décembre 2018.

Le présent avenant proroge temporairement l'accord afin de permettre un temps de bilan de son application et de négociation sur le sujet du temps partiel au sein de la branche professionnelle de la radiodiffusion.

### **Article 1**

#### **Objet de l'avenant**

Par le présent avenant, il est décidé de proroger l'accord collectif relatif au temps partiel initialement conclu le 6 novembre 2014 ainsi qu'à son avenant du 8 juillet 2015, dans toutes ses dispositions.

Le champ d'application de l'avenant est strictement identique à l'accord conclu le 6 novembre 2014.

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un bilan de l'application de l'accord collectif relatif au temps partiel dans les entreprises de la Branche de la radiodiffusion avant le 1<sup>er</sup> mai 2019. Ce bilan s'appuiera notamment sur une enquête réalisée auprès des employeurs.

À la suite de la réalisation de ce bilan, les partenaires sociaux mèneront d'ici le 30 juin 2019 une négociation visant à prendre en compte la nécessité d'adaptation des dispositions sur le recours aux contrats à temps partiel au sein du secteur de la radiodiffusion.

### **Article 2**

#### **Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et prendra fin au 30 juin 2019.

## ***Avenant n° 2 du 2 juillet 2019***

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2019 et prendra fin au 31 décembre 2019]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT.

---

## **Préambule**

Les partenaires sociaux de la Convention collective de la Radiodiffusion ont conclu le 17 janvier 2019 un avenant de prorogation de l'accord du 6 novembre 2014 instituant des dérogations aux dispositions légales concernant le temps partiel comme le prévoit l'article L. 3123-19 du Code du travail.

Cet avenant vise à proroger l'accord collectif relatif au temps partiel initialement conclu le 6 novembre 2014 ainsi qu'à son avenant du 8 juillet 2015, dans toutes ses dispositions et ce jusqu'au 30 juin 2019.

En outre, par cet avenant, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un bilan de l'application de l'accord collectif relatif au temps partiel dans les entreprises de la Branche de la radiodiffusion.

À la suite des résultats de l'enquête menée par les organisations professionnelles d'employeurs, les partenaires sociaux ont décidé, en Commission Mixte Paritaire du 5 juin 2019, de proroger à nouveau temporairement, l'accord du 6 mars 2014 afin de permettre un temps plus long de négociation sur le sujet du temps partiel au sein de la Branche professionnelle de la radiodiffusion, limité au 31 décembre 2019.

### **Article 1**

#### **Objet de l'avenant**

Par le présent avenant, il est décidé de proroger l'accord collectif relatif au temps partiel initialement conclu le 6 novembre 2014 dans toutes ses dispositions.

Le champ d'application de l'avenant est strictement identique à l'accord conclu le 6 novembre 2014.

Les partenaires sociaux s'appuieront sur les résultats de l'enquête diligentée par les organisations professionnelles d'employeurs, auprès de leurs adhérents, afin de négocier sur le recours aux contrats à temps partiel au sein du secteur de la radiodiffusion, et au besoin, d'adapter son contenu actuel.

### **Article 2**

#### **Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et prendra fin au 31 décembre 2019.

## **Presse quotidienne régionale - Gestion prévisionnelle des emplois des compétences (GPEC)**

(Se reporter à la convention collective « Presse quotidienne régionale (Ouvriers) »)

### **Droits d'auteurs dans la presse périodique régionale**

#### **Accord du 26 novembre 2012**

[Non étendu]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FPPR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

USJ-CFDT ;

CFTC Communication ;

SNJ-CGT.

## **Préambule**

La loi du 12 juin 2009 dite Loi Hadopi (Haute Autorité pour la Diffusion des œuvres et la Protection des droits sur Internet) a introduit dans le Code de la Propriété intellectuelle de nouvelles dispositions légales obligeant les entreprises de presse à conclure un accord collectif, soit au niveau de la branche professionnelle, soit au niveau de l'entreprise, afin de définir les modalités de réutilisation des œuvres des journalistes et d'en fixer la rémunération.

Eu égard à la taille des effectifs des entreprises de presse périodique régionale et à leur modèle économique, les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord. Il est d'application directe dans toutes les entreprises telles que définies ci-après à l'article 1-2.

Il n'exclut pas l'ouverture de négociations sur les droits d'auteur en entreprise.

---

## I. Champ d'application de l'accord

### 1) Personnels concernés

Le présent accord-cadre s'applique à l'ensemble des journalistes professionnels, permanents, en CDD ou rémunérés à la pige, au sens de la Convention collective nationale de travail des journalistes et des articles L. 7112-3 et suivants du Code du Travail, salariés par les entreprises de presse adhérentes des syndicats professionnels membres de la fédération de la presse périodique régionale (FPPR).

Pour les journalistes pigistes auteurs d'images fixes, en l'absence de barème conventionnel, la réutilisation de leurs œuvres reste régie par la législation antérieure, qui prévoit la signature d'une convention expresse préalable à toute cession.

### 2) Titres et entreprises de presse concernés

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de presse adhérentes des syndicats professionnels membres de la Fédération de la Presse Périodique Régionale (FPPR), pour chacun des titres de presse, au sens de l'article L. 132-35 du Code de la Propriété Intellectuelle, qu'elles publient. Au jour de la signature, ces syndicats sont : le SPHR, le SPJP, le SNPJ, le SNPR. L'accord s'appliquera automatiquement aux entreprises adhérentes à tout autre syndicat qui viendrait lui-même se substituer à ces derniers ou adhérer ultérieurement à la FPPR.

### 3) Contributions concernées

Conformément à l'article L. 132-36 du Code de la propriété intellectuelle, l'accord s'applique à toutes les œuvres du journaliste, quelle que soit leur nature. Il s'agit notamment des textes, dessins, infographies, photos, séquences sonores, séquences audiovisuelles.

## II. Objet de l'accord

Cet accord a pour objet de fixer les modes et les bases de la rémunération due en contrepartie de la réutilisation des œuvres des journalistes des entreprises de la presse périodique régionale. Il fixe la durée de la période de référence, et les conditions d'exploitation des œuvres de journalistes pendant et au-delà de cette période.

La loi n° 2009-669 du 12 juin 2009 dite loi Hadopi, article 20, section 6, prévoit trois types de réutilisations de la production des journalistes :

1. - Dans le cadre du titre de presse tel que défini à l'article L 132-35 du Code de la propriété intellectuelle et des modalités de l'article L 132-36 du Code de la propriété intellectuelle : les parties conviennent que la période de référence prévue par l'article L 132-37 du Code de la propriété intellectuelle durant laquelle l'exploitation de la production des journalistes sur différents supports a pour seule contrepartie le salaire, correspond au délai de publication de la nouvelle édition du support d'origine des œuvres réutilisées, selon le principe « une édition chasse l'autre ».

La période de référence est donc fixée à sept jours si le titre d'origine est un hebdomadaire, à une parution pour les autres rythmes de périodicité, à partir de la première publication dans le titre de presse au sens de l'article L 132-35 du Code de la propriété intellectuelle.

2. - Dans le cadre du titre de presse tel que défini à l'article L 132-35 du Code de la propriété intellectuelle, mais au-delà du délai défini au paragraphe 1 ci-dessus : l'exploitation de la production des journalistes sur différents supports tels que définis à l'article L 132-35 du Code de la propriété intellectuelle fait l'objet d'une contrepartie pécuniaire définie à l'article III-B-2 du présent accord.

En l'absence d'accord d'entreprise, les parties conviennent d'une cession automatique en vue d'une exploitation hors du titre de presse initial, au sein du ou des titres payants appartenant à la même société éditrice ou au groupe de presse dont elle fait partie et publiés dans le département du titre qui a accueilli la première publication et les seuls départements limitrophes, à l'exclusion de tous les autres. Cette cession ouvre droit à une contrepartie pécuniaire complémentaire telle que fixée à l'article III-B-3 du présent accord.

3. En dehors du titre de presse initial et des titres définis au paragraphe 2 : Hors revues de presse, panorama ou diffusion par un agrégateur de contenus, toute cession à un tiers d'une œuvre journalistique ne saurait être autorisée sans l'aval de l'auteur.

La cession des productions des journalistes en vue d'une exploitation hors du titre de presse initial fera l'objet d'une convention individuelle avec le ou les journalistes concernés, conformément aux dispositions de l'article L. 132-40 du CPI, la rémunération perçue par le ou les journaliste(s) ne pouvant être inférieure à 50% du prix hors taxe de ladite cession.

4. - Pour les réutilisations par un agrégateur, la contrepartie financière sera fixée par accord d'entreprise, lorsque le contrat entre l'agrégateur et l'entreprise prévoit une ré-exploitation par un tiers, étant entendu que la rémunération perçue par le ou les journaliste(s) sera de 50% du prix net hors taxe de la cession, déduction faite de toute commission perçue par l'agrégateur à raison de son intervention.

5. - Exceptions légales (Reprographie, Éducation nationale et copie privée) : Pour les entreprises ayant un accord



---

avec le CFC et/ou des organismes similaires leur permettant de recevoir la totalité des droits de reproduction, les parties conviennent que les sommes disponibles recueillies feront l'objet d'une répartition 50/50 entre les éditeurs et les auteurs. Le montant correspondant sera réparti entre les journalistes en CDI et CDD, au prorata du temps de travail effectif, et pour les journalistes rémunérés à la pige au prorata du salaire du pigiste selon le mode de calcul prévu à l'article III-A 2 du présent accord. Ces droits (reprographie, Éducation nationale, CFC) seront versés à chaque journaliste au plus tard au mois d'avril de l'année suivant leur perception par l'entreprise.

### **III. Rémunération des droits d'auteur**

#### **A) Modes de rémunération**

1. - Le principe de rémunération des droits d'auteur se fonde sur un mode de répartition collective non hiérarchisée. Il s'agit d'une rémunération en droits d'auteur, et non en salaire, sauf stipulation contraire retenue par accord d'entreprise, pour les cas définis au point II.2 ci-dessus, les cessions à un tiers étant obligatoirement rémunérées sous forme de droits d'auteur (article L. 132-40).
2. - Pour les journalistes rémunérés à la pige, le montant des droits d'auteur est calculé au prorata du salaire du pigiste / salaire conventionnel du journaliste polyvalent 1<sup>er</sup> échelon tel qu'il existe dans le barème de salaires des journalistes de la FPPR.
3. - La rémunération des journalistes en CDD se fera au prorata de leur temps de travail sur l'année considérée.
4. - Pour les journalistes entrant dans l'entreprise ou la quittant en cours d'année pour quelque cause que ce soit (retraite, démission, licenciement), ils percevront les droits d'auteur dus au titre de l'article III-B ci-dessous pour l'année en cours, au prorata du temps de présence dans l'entreprise au jour du départ ou de l'arrivée.
5. - Dans le forfait brut annuel, 20% est affecté à la redevance due au titre des exploitations au-delà de la rupture du contrat de travail.

#### **B) Bases et montant de la rémunération**

1. - Pendant la période de référence, l'exploitation des œuvres rédactionnelles des journalistes dans le titre et ses déclinaisons telles que définies par la loi aura pour seule contrepartie le salaire.
2. - Au-delà de cette période de référence, la réutilisation, dans le titre et ses déclinaisons, des œuvres des journalistes sera indemnisée à hauteur de 120 € bruts par année entière pour un emploi à plein temps, cette somme incluant les 20% prévus à l'article A-5 ci-dessus.
3. - En ce qui concerne la réutilisation des œuvres du journaliste hors du titre de presse initial mais dans l'aire géographique telle que définie à l'article II-2, elle donnera lieu à une indemnisation complémentaire de 180 € bruts par année entière pour un emploi à plein temps, cette somme incluant les 20% prévus à l'article A-5 ci-dessus.
4. - Ces montants seront réexaminés chaque année au mois de janvier par la commission de suivi du présent accord-cadre. En cas de suspension du contrat de travail, le forfait n'est pas diminué tant que le salaire est complété à 100%.

### **IV. Respect du droit moral du journaliste**

1. - Conformément à l'article L 121-8 du code de la propriété intellectuelle (CPI), pour toutes les œuvres publiées dans un titre de presse au sens de l'article L 132-35, l'auteur conserve, sauf stipulation contraire, le droit de recueil. Dans tous les cas, l'exercice par l'auteur de son droit ne devra pas faire concurrence à ce titre de presse.
2. - Le journaliste est l'auteur de ses œuvres. Il conserve, à ce titre, un droit moral et patrimonial attaché à celles-ci.
3. - La possibilité d'exploitation des droits d'auteur par une entreprise de presse est assortie de la nécessité de préciser clairement l'origine des œuvres en mentionnant le nom de l'auteur et de la publication d'origine, dans le strict respect des droits des journalistes.
4. - Il est garanti que les contributions seront reprises sur des supports dont le contenu est conforme aux principes professionnels, déontologiques et éthiques existants. Les pages de garde de tous les supports réutilisant les contributions journalistiques devront comporter la mention «Tous droits de reproduction réservés».
5. - Les contributions seront reprises telles qu'elles l'ont été lors de la première publication, sans modification, suppression ou adjonction, à l'exception des retouches liées à l'actualité nécessaires à la compréhension du lecteur. Toute autre modification ne pourra être effectuée que par l'auteur ou par un journaliste professionnel, dans l'objectif de garantir que les reproductions de contenus ne conduisent en aucun cas à une altération ou un détournement par le contexte de l'intention d'origine de l'auteur. Les supports sont placés sous la responsabilité éditoriale du titre d'origine en application de l'article L 132-35 du Code de la propriété intellectuelle.
6. - En cas d'utilisation illicite, abusive ou frauduleuse du fonds éditorial par un tiers, l'engagement des poursuites nécessaires sera effectué à l'initiative du directeur de la publication de l'entreprise concernée, et l'information sera donnée aux syndicats de journalistes présents dans l'entreprise et/ou aux journalistes concernées. Cette information pourra également être portée à la connaissance de la commission de suivi du présent accord-cadre. En tout état de

---

cause, les auteurs conservent leur droit moral sur leurs œuvres.

## **V. Commission de suivi**

Une commission paritaire de suivi de l'accord de branche, composée en nombre égal de représentants patronaux et de représentants des organisations syndicales représentatives des journalistes, pourra être amenée à interpréter toute disposition du présent accord en application de l'article L. 2232-9 du Code du Travail. Cette commission se réunira au moins une fois l'an pour apprécier les modalités de mise en œuvre ou de déclinaison du présent accord au sein des entreprises.

Elle se réunira de droit à la demande de l'une des parties signataires en cas de litige sur l'exécution du présent accord. Elle sera obligatoirement convoquée en cas d'évolution du périmètre de la branche.

## **VI. Application et durée**

Le présent accord entre en vigueur rétroactivement le 13 juin 2009, date de publication au Journal Officiel de l'article 20 de la loi favorisant la diffusion et la protection de la création sur internet (loi dite Hadopi), modifiant le Code de la propriété intellectuelle pour les dispositions relatives aux droits d'auteur des journalistes.

Il est conclu pour une durée de trois ans, à compter de la date de sa signature. Il sera renouvelable par tacite reconduction par périodes de trois ans, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, six mois au moins avant la date de l'échéance anniversaire. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des autres parties signataires ou adhérentes.

L'accord ayant effet rétroactif, les rémunérations déjà versées par les entreprises de presse relevant du présent accord aux journalistes professionnels, à titre de redevance de droits d'auteur, entre le 13 juin 2009 et la date d'application du présent accord viendront s'imputer sur les rémunérations prévues.

## **VII. Révision**

Conformément à l'article L. 2261-7 du Code du Travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser. La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives des journalistes au sein de la branche.

Les partenaires sociaux devront se réunir dans un délai compris entre le trentième et le sixtième jour suivant la réception de cette demande de révision.

Tout signataire introduisant une demande de révision devra obligatoirement la motiver en l'accompagnant d'un projet de rédaction nouvelle sur les points objets de la demande de révision.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Les dispositions objet de la demande de révision resteront en vigueur jusqu'à la signature dudit avenant.

Toutes les organisations syndicales représentatives des journalistes au sein de la branche seront invitées à la négociation de cet avenant de révision.

L'avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera, conformément aux dispositions légales. Il sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que le présent accord.

## **VIII. Adhésion**

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale représentative des journalistes au sein de la branche, non signataire, pourra adhérer au présent accord-cadre. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt selon les mêmes formalités que pour le présent accord.

## **IX. Dénonciation**

Le présent accord-cadre et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par une partie ou la totalité des parties signataires, sous réserve de respecter un délai de préavis de six mois. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des autres parties signataires ou adhérentes. Une négociation devra être engagée, dans un délai compris entre le trentième et le sixtième jour suivant la réception du courrier de notification de la dénonciation.

Les dispositions d'un accord de substitution, conclu durant les 12 mois faisant suite à l'échéance du terme du délai de préavis se substitueront de plein droit à celles du présent accord. À défaut de conclusion d'un accord de substitution tel que défini ci-dessus, le présent accord continuera de s'appliquer jusqu'au terme du délai de 12 mois ci-dessus indiqué.

## **X. Dépôt et publicité**

En application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie

---

la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris, lieu de conclusion de l'accord.

Il appartiendra aux entreprises d'en faire communication à l'ensemble des journalistes bénéficiaires.

## **Presse quotidienne départementale, presse quotidienne régionale et presse périodique régionale**

### **Gestion des emplois et des parcours professionnels**

**Accord du 17 janvier 2024**

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

SPQR ;

SPHR ;

SPQD.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

Solidaires.

#### **Préambule**

Les entreprises de Presse en Régions sont confrontées à de profondes mutations technologiques et à la transition numérique qui augmentent la part des supports digitaux et réduisent celle du support papier. Ces mutations sont amenées à se poursuivre. Elles génèrent une transformation des métiers et des modèles économiques. L'évolution des compétences est un facteur clé de réussite de cette transformation pour les entreprises de presse, dans le but de faire évoluer les produits et services proposés aux lecteurs, et d'assurer l'équilibre économique de leur modèle.

Le présent accord a pour objectif de venir en appui aux entreprises et aux salariés de la branche des entreprises de presse en régions afin de répondre à ces défis et de favoriser l'évolution des métiers et la dynamisation des parcours professionnels pour les salariés.

La branche de la Presse en Régions a travaillé pour éclairer et aider les entreprises à se préparer et à accompagner ces mutations. Elle a en particulier conclu, le 20 novembre 2015, un accord relatif à l'orientation, à la formation professionnelle et au développement des compétences. Cet accord a notamment mis en place une contribution conventionnelle de branche. Il a favorisé le développement des formations sur les métiers émergents et les compétences nouvelles et l'anticipation des évolutions des métiers sensibles, dont le volume d'emploi se réduit ou dont les compétences requises sont modifiées. Cet accord a été renouvelé et actualisé deux fois, la dernière au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

La branche a également agi plus spécifiquement pour accompagner les restructurations des imprimeries et favoriser le reclassement professionnel des salariés concernés, à travers le Plan Réseau Imprimeries - PRIM 2020-2025. Le présent accord répond à des engagements pris au moment de la mise en place de l'accord PRIM, confirmés dans l'accord du 8 juillet 2021 (relatif à l'ouverture de discussion paritaire sur la mise en place d'une GEPP).

L'accord de branche relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels donne des outils et des méthodes aux entreprises de presse. Il les accompagne et les aide à préparer leurs actions de GEPP, sans se substituer à elles, car c'est au niveau des entreprises que les actions concrètes de gestion de l'emploi et des compétences ayant un effet directement opérationnel se décident et se mettent en œuvre.

Si un tel accord ne peut avoir raisonnablement pour ambition d'apporter des solutions à l'ensemble des questions rencontrées dans les entreprises, il a pour vocation de favoriser les adaptations aux évolutions des technologies, d'éviter ou limiter au maximum les risques sur l'emploi, de favoriser les parcours professionnels et les évolutions de carrière, au bénéfice de l'ensemble des salariés, et de contribuer à la pérennité et au développement des entreprises.

L'Observatoire des métiers de la presse écrite et des agences de presse et l'AFDAS ont apporté une contribution importante, en réalisant une étude prospective des besoins en emplois et compétences.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Lien vers l'étude : <https://observatoires.afdas.com/ressources/analyse-prospective-des-besoins-en-emplois-et-competences-du-secteur-de-la-presse-et-des>

Cette étude constitue un outil au service de la branche et de la stratégie RH des entreprises afin d'anticiper les besoins en compétences, d'élaborer les politiques et les plans de formation et de construire des parcours de formation adaptés aux besoins.

## **Chapitre 1er**

### **La démarche de GEPP : objectifs et périmètre**

#### **Article 1**

##### **Objectifs de l'accord de GEPP de branche**

Si la GEPP relève directement des entreprises, la branche professionnelle joue un rôle essentiel dont l'objectif est de créer les conditions pour accompagner et favoriser la mise en œuvre de la démarche GEPP au sein des entreprises.

Le présent accord s'inscrit donc dans le cadre de l'article L. 2241-12 du code du travail. En 2022, les entreprises de Presse en Régions employaient 15 958 salariés<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Source : Données Audiens - DSN

La GEPP a pour finalité d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, au regard des stratégies des entreprises, et de permettre à celles-ci d'accompagner le changement de façon dynamique en mettant en œuvre les process RH adéquats.

L'entreprise joue un rôle de maintien de l'employabilité de ses salariés. La GEPP a vocation à favoriser des parcours professionnels et des évolutions de carrières dynamiques pour les salariés. Elle contribue à l'attractivité des entreprises du secteur. Toutes les entreprises, y compris les PME de moins de 300 salariés, sont donc encouragées à mettre en œuvre des démarches organisées de GEPP. Les signataires incitent à ce que ces démarches soient préparées et déployées dans des logiques négociées avec les représentants du personnel, dans les entreprises qui en disposent.

Les entreprises qui comptent 50 salariés et plus sont tenues d'informer et de consulter régulièrement leur CSE sur les orientations stratégiques (tous les ans, en l'absence d'accord prévoyant une périodicité différente). Cette consultation porte également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences. Les entreprises et groupes d'entreprises de 300 salariés et plus sont tenus de négocier un accord d'entreprise sur la GEPP tous les 3 ans.

#### **Article 2**

##### **Périmètre de l'accord : une seule démarche GEPP, ancrée sur les deux CCN Presse en Régions et Journalistes**

Comme la bonne mise en œuvre sur le terrain de la GEPP et de ses différentes composantes nécessite une approche globale et cohérente au niveau de l'entreprise et du collectif de travail, et que le secteur compte des salariés rattachés à deux CCN différentes, il a été décidé de préparer un seul accord commun aux deux CCN.

Le présent accord est signé en parallèle sur les deux CCN :

- D'une part, en tant qu'accord de branche, sur le périmètre des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Presse Quotidienne et Hebdomadaire en Région du 9 août 2021 (IDCC 3242), pour les ouvriers, employés et cadres,
- D'autre part, pour les salariés journalistes employés dans les entreprises de Presse en Régions, relevant de la convention collective nationale des journalistes du 1<sup>er</sup> novembre 1976 (IDCC 1480), en tant qu'annexe spécifique aux journalistes des entreprises de presse en région (périmètre des entreprises de la CCN 3242), en vertu de l'article 54 de la CCN des journalistes (IDCC 1480).

## **Chapitre 2**

### **Anticiper l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications des salariés**

#### **Article 3**

##### **Mieux faire connaître les métiers et leur contenu grâce à la production d'une nouvelle cartographie des métiers**

Le constat est partagé de la forte utilité pour les entreprises et pour les salariés de disposer d'un référentiel métiers à jour intégrant les nouveaux métiers apparus et les évolutions des métiers existants.

Les signataires accueillent très favorablement le travail engagé par la CPNEF de la Presse et des Agences de presse pour construire une nouvelle cartographie des emplois et assurer sa mise en ligne sur Internet, à disposition

---

du plus grand nombre.

Les signataires du présent accord envisageront lorsque cette cartographie sera finalisée les éventuelles actions de communication utiles pour la faire connaître aux entreprises et aux salariés de la Presse en Régions.

Ils examineront l'opportunité de réaliser un avenant au présent accord si cette cartographie vient à faire apparaître des éléments nouveaux ou des évolutions significatives comparée à la situation actuelle.

Est annexé (Annexe 1) au présent accord le projet de nouvelle cartographie des métiers.

#### **Article 4**

##### ***L'appui de l'Observatoire paritaire des métiers de la presse écrite et des agences de presse***

La branche dispose d'un Observatoire des métiers de la presse écrite et des agences de presse qui associe les partenaires sociaux de la filière Presse. Il a pour mission 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.

Les trois grands « axes » ou objectifs prioritaires de l'Observatoire sont les suivants :

- Observer

L'Observatoire favorise la connaissance dans les domaines de l'emploi, de la compétence et de la formation professionnelle,

- Anticiper et favoriser le changement

Lieu de concertation, outil d'analyse et instance technique d'aide à la décision, l'Observatoire est un instrument pour anticiper les changements.

- Favoriser les échanges et les partenariats

La diffusion des résultats des travaux de l'Observatoire constitue un moyen de sensibiliser les acteurs du secteur et des entreprises aux mutations prévisibles.

#### **Article 5**

##### ***Assurer un suivi de l'emploi dans le secteur***

La branche Presse en Régions s'engage à établir et diffuser annuellement des données relatives aux effectifs dans les entreprises de Presse en Régions (PQR / PQD / PHR). Le démarrage de ce projet est porté par l'Alliance.

Ainsi, pour assurer de façon fiable ce suivi de l'emploi, la branche Presse en Régions a mandaté Audiens pour lui transmettre des éléments chiffrés dès début 2024.

Ces éléments seront transmis aux organisations représentatives sur le périmètre de la Presse en Régions sous la forme d'un rapport annuel.

#### **Article 6**

##### ***Valoriser l'alternance***

Le développement de l'apprentissage et de l'alternance par les entreprises est encouragé par la branche, notamment via l'article V de l'accord formation renouvelé le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

La réussite des contrats d'alternance est un atout pour les alternants, pour la qualité de leur formation pratique en complément de leur formation théorique, et dans leur parcours d'accès à l'emploi. Elle est également importante pour les entreprises et pour le secteur, car c'est une composante de leur attractivité.

Le rôle de tuteur et de maître d'apprentissage est de conseiller et d'accompagner les alternants tout au long de leur parcours.

À cet effet, l'outil « carnet de liaison du tuteur », proposé par l'AFDAS, peut constituer un support utile pour organiser le suivi et l'accompagnement d'un alternant.

Les bonnes pratiques suivantes sont ainsi rappelées :

- L'alternant bénéficie de l'appui, du suivi, de l'évaluation et des conseils d'un tuteur ou maître de stage, qui peut s'appuyer sur les bonnes pratiques définies ici.

- L'accueil et l'intégration de l'alternant sont préparés et sont facilités par le tuteur.

- Le parcours de l'alternant est organisé de façon individualisée et formalisé en fonction des savoir-faire, des expériences et des connaissances à transmettre. Le rôle des différentes personnes de l'entreprise en relation avec l'alternant est défini et communiqué.

- Le parcours est adapté aux besoins de l'alternant et de la formation théorique qu'il suit. Il est construit en relation avec le centre de formation.

- L'intérêt des situations de travail en termes d'apprentissage est anticipé en fonction des objectifs et mesuré.

- Des ajustements éventuels au parcours d'apprentissage peuvent être proposés.

- Le parcours d'apprentissage est suivi et des entretiens réguliers sont conduits par le tuteur avec l'alternant, en lien avec le centre de formation.
- L'alternant bénéficie d'une évaluation aux différentes étapes. La progression et l'acquisition des compétences sont suivies en lien avec l'organisme de formation.

L'entreprise veillera aux conditions d'accueil et de travail de l'alternant. Celui-ci, comme tout salarié, bénéficie de l'appui des services Ressources Humaines de l'entreprise, notamment en cas de difficultés de logement.

Les signataires rappellent leur attachement aux éléments contenus au § 5.4 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences, et notamment au fait que la personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions, pour se former et mettre à jour ses compétences.

L'employeur veille à ce que le tuteur ou le maître d'apprentissage bénéficie d'une formation le préparant à ce rôle. Il est rappelé que l'AFDAS a référencé un certain nombre d'organismes de formation à cet effet<sup>3</sup>

<sup>3</sup> [https://formations.afdas.com/@training\\_search?keyword=Tutorat+tuteur&submit.training=Lancer+la+recherche&organisme=](https://formations.afdas.com/@training_search?keyword=Tutorat+tuteur&submit.training=Lancer+la+recherche&organisme=)  
<https://www.afdas.com/entreprise/developper-les-competences-de-vos-collaborateurs/choisir-le-bon-dispositif/le-tutorat.html>

## Article 7

### *Anticiper et suivre les effets de l'intelligence artificielle sur les différents métiers*

L'intelligence artificielle (IA) est un outil développé depuis de nombreuses années. Le développement de l'IA générative auprès du grand public constitue un fort accélérateur de sa diffusion.

Le déploiement de l'IA dans les entreprises de la branche doit se faire en respectant la qualité éditoriale des publications et faciliter la production. Les effets du déploiement de l'IA sur les métiers dans les entreprises de la branche seront anticipés et pilotés dans le dialogue avec les représentants du personnel et le respect de leurs prérogatives.

Des besoins en formation vont le moment venu se développer pour en tirer le meilleur parti, pour renforcer les compétences et aussi pour accompagner les salariés dont certaines activités vont être affectées par l'IA lors de l'évolution de leur emploi ou du passage vers de nouveaux emplois.

La branche a un rôle de veille et de partage des retours d'expérience et des bonnes pratiques de façon à ce que l'IA contribue in fine à renforcer la presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

Les signataires solliciteront les membres de la CPNEF (La Commission Paritaire Nationale Emploi, Formation) de la Presse pour notamment mettre en place un groupe travail «IA» qui serait le comité de pilotage des travaux réalisés concernant l'IA.

Ce groupe aurait pour objectif de permettre aux partenaires sociaux de suivre les impacts sociaux du développement des usages de cette technologie au sein des entreprises de la presse.

Il aurait principalement pour missions :

- De mettre en place un cycle de séminaires/tables rondes sur l'IA : «les Universités de l'IA»
- De piloter la mission qui serait confiée au prestataire en charge de l'organisation des Universités de l'IA
- De mettre en place une revue de presse partagée entre les partenaires sociaux de la branche
- D'impulser le dialogue social sur l'incidence de l'IA sur les métiers et sur les pratiques professionnelles, y compris les questions de déontologie ;
- De créer et de diffuser une veille sur les éventuels accords collectifs d'entreprise
- De mettre en commun les retours d'expérience sur les tests de mise en place ou d'usage de l'IA que pourraient réaliser des entreprises du secteur, pour en évaluer les conséquences sociales, organisationnelles et éditoriales.

Les signataires s'accordent sur la nécessité de rechercher la meilleure traçabilité possible des sources utilisées par l'IA générative.

Le cycle de séminaires/tables rondes sur l'IA et ses incidences potentielles «les Universités de l'IA», que les signataires proposent à la CPNEF de la Presse de mettre en place, sera à destination d'un public largement ouvert, impliquant des représentants des employeurs et des représentants du personnel au-delà des acteurs impliqués dans les instances de branche, vers les acteurs des entreprises. L'appui de l'AFDAS sera sollicité pour la recherche d'un prestataire qui prendrait en charge la préparation (appui à la proposition des thèmes, recherche des intervenants, animation, diffusion des synthèses...).

---

## Chapitre 3

### *Accompagner et sécuriser les parcours professionnels*

#### Article 8

##### *Sécuriser les parcours professionnels*

*Tout salarié quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans. Le cadre légal et les modalités pratiques sont rappelés par l'article n° 4.3 de l'accord formation PQR/PQD/PHR du 1<sup>er</sup> janvier 2023<sup>4</sup>*

<sup>4</sup> Document Afdas sur l'entretien professionnel

[https://www.afdas.com/fileadmin/user\\_upload/entretien\\_professionnel\\_integrales\\_200522.pdf](https://www.afdas.com/fileadmin/user_upload/entretien_professionnel_integrales_200522.pdf)

[https://www.afdas.com/fileadmin/user\\_upload/entretien\\_professionnel\\_essentiels\\_200522.pdf](https://www.afdas.com/fileadmin/user_upload/entretien_professionnel_essentiels_200522.pdf) Fiche de poste :

[https://www.afdas.com/fileadmin/user\\_upload/Fiche\\_outils/FICHE-OUTIL-1.pdf](https://www.afdas.com/fileadmin/user_upload/Fiche_outils/FICHE-OUTIL-1.pdf)

Grille préparation salarié : [https://www.afdas.com/fileadmin/user\\_upload/Fiche\\_outils/FICHE-OUTIL-3.pdf](https://www.afdas.com/fileadmin/user_upload/Fiche_outils/FICHE-OUTIL-3.pdf)

Grille préparation employeur [https://www.afdas.com/fileadmin/user\\_upload/Fiche\\_outils/FICHE-OUTIL-2.pdf](https://www.afdas.com/fileadmin/user_upload/Fiche_outils/FICHE-OUTIL-2.pdf)

*Les signataires rappellent que l'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct de l'entretien individuel annuel, que les entreprises sont encouragées par le présent accord à mettre en œuvre selon leur organisation interne et les modalités qu'elles ont choisies.*

*L'entretien professionnel permet de faire connaître à l'entreprise et aux managers les projets professionnels et les motivations des salariés dans le but d'anticiper à la fois la gestion des carrières, la gestion de la formation et des compétences.*

*Les entreprises sont encouragées à formaliser avec le salarié des objectifs professionnels, adaptés aux capacités et aux motivations du salarié et aux besoins de l'entreprise.*

#### Article 9

##### *S'appuyer sur l'accord de formation de la Presse en Régions*

*L'accord relatif à l'orientation, à la formation professionnelle et au développement des compétences signé en 2015 a constitué une première composante significative pour favoriser la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein des entreprises de Presse en Régions.*

*Il identifiait trois catégories de métiers justifiant le déploiement d'actions de formation :*

- *Les métiers émergents : nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles*
- *Les métiers sensibles : métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques entraînent une diminution importante des effectifs et/ou une évolution importante des compétences requises ;*
- *Les métiers stables : métiers nécessitant des actions d'adaptation au poste de travail et/ou à l'acquisition de compétences.*

*Reconduit à deux reprises, en 2019 et en 2023, l'accord détaille les principaux outils en matière de formation, leurs évolutions, et intègre les éléments issus de la loi du 5 mars 2019 sur la formation professionnelle.*

*En 2015, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la Presse en Régions ont pris l'engagement de dynamiser la formation dans le secteur et d'aller au-delà des obligations légales en créant une contribution conventionnelle mutualisée de 0,4% du montant des salariés bruts pour les entreprises de 50 salariés et plus, et de 0,1% pour les entreprises de moins de 50 salariés.*

*L'ensemble des actions de formation professionnelle visant à la sécurisation des parcours et au développement des compétences finançables par la contribution conventionnelle sont décrites à l'article 10.3.2 de l'accord formation.*

*L'utilisation de la contribution conventionnelle contribue au développement de la formation professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels et au développement des compétences dans les entreprises au sein des entreprises de Presse en Régions.*

*Les signataires invitent les entreprises de Presse en Régions à continuer d'utiliser les budgets disponibles et chacun des leviers de formation, en particulier les leviers issus de ce nouvel avenant de 2023, de façon individuelle et collective selon le contexte et les enjeux des besoins identifiés.*

*Les parties signataires renforceront leurs actions d'information et de suivi pour inciter les entreprises à utiliser les fonds conventionnels.*

#### Article 10

##### *Mettre en place un dispositif de cofinancement avec le CPF pour accompagner les projets de formation et de parcours professionnels coconstruits*

*L'accord de formation de 2015 avait prévu la possibilité d'un abondement du CPF lorsque le crédit d'heures du salarié ne permettait pas une prise en charge totale au titre du CPF.*

---

L'accord tel qu'il a été actualisé prévoit également que la contribution conventionnelle puisse être mobilisée pour abonder le CPF à condition que l'employeur y ait volontairement contribué. Cette possibilité vise à impulser chez le salarié comme chez l'employeur des dynamiques de développement des compétences dans une logique de co-construction.

L'abondement conventionnel est au maximum égal à l'abondement de l'employeur, et la formation intervient sur le temps de travail.

La mise en œuvre de ce mécanisme d'abondement est conditionnée à la capacité de la Caisse des dépôts et consignations à l'opérer.

Les signataires rappellent leur attachement à ce que les conditions techniques de mise en œuvre de ces dispositifs soient réunies le plus rapidement possible. Si les discussions avec la Caisse des dépôts et consignations conduisent à constater que cela est nécessaire, les parties conviennent de se réunir pour établir un avenant au présent accord.

Il est rappelé que le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord du salarié.

#### **Article 11**

##### **Faciliter l'accès à la formation dans les PME et TPE de moins de 50 salariés de la Presse en Régions**

L'AFDAS, en lien avec l'Alliance de la Presse d'Information Générale, a développé une offre de formations spécifiquement dédiée aux entreprises de moins de 50 salariés, via un choix de thématiques et des formats adaptés : distanciel, organisation pour partie par séquences d'une demi-journée.

Un retour d'expérience va être sollicité auprès de l'AFDAS afin d'adapter les futures offres aux besoins de ces entreprises et d'améliorer la façon dont elles sont communiquées aux entreprises et aux salariés. Les signataires du présent accord en seront destinataires.

#### **Article 12**

##### **Favoriser et accompagner les mobilités**

Une gestion dynamique des ressources humaines dans l'entreprise gagnera beaucoup à inclure des dispositifs favorisant les mobilités des salariés. Dans cette optique, le présent accord souhaite attirer l'attention sur 3 dispositifs :

- La mise en place de dispositifs prévoyant une phase de transition ou probatoire en cas de changement d'emploi. Cette phase peut être un élément facilitant les mobilités au sein des entreprises et susceptible d'encourager le salarié et l'entreprise dans la prise de risque que cela peut parfois représenter. Ces dispositifs prévoient que le salarié intègre un nouveau poste, et qu'il peut revenir sur l'ancien poste, ou sur un poste équivalent ou proche, pendant une période définie. Les signataires conviennent de fixer cette période à 12 mois, pouvant être reconduite avec l'accord du salarié.
- Les signataires conviennent que le périmètre couvert par le présent accord adhère au dispositif «Appui-conseil carrière» proposé par l'AFDAS. Ce dispositif vise à apporter un appui personnalisé aux salariés des entreprises de Presse en Régions qui en feront la demande, pour réaliser un bilan de leur situation professionnelle, développer leurs compétences, préparer leur évolution professionnelle. Il comporte un accompagnement individuel, la participation à des ateliers collectifs, l'accès à des outils et ressources en ligne, des webconférences... Il sera financé sur la contribution conventionnelle. Les signataires s'engagent à faire connaître ce dispositif aux entreprises et aux salariés.
- Il est utile de rappeler l'existence du dispositif légal de «mobilité volontaire sécurisée», prévu par les articles L. 1222-12 à L. 1222-16 du Code du travail, ouvert dans les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, pour les salariés qui en font la demande et qui justifient d'une ancienneté minimale de 24 mois. Les signataires encouragent les entreprises à accueillir favorablement ce dispositif, dont la mise en œuvre suppose l'accord de l'employeur.

Ce dispositif permet à un salarié qui envisage une mobilité professionnelle hors de l'entreprise de suspendre son contrat de travail pendant une période définie, pour prendre un nouvel emploi dans une autre entreprise. Un avenant au contrat de travail est alors établi. À l'issue de la période, si le salarié reste dans la nouvelle entreprise, il est démissionnaire de son entreprise d'origine. S'il ne reste pas dans la nouvelle entreprise, il peut revenir dans son entreprise d'origine au même emploi ou à un emploi similaire.

#### **Article 13**

##### **Mettre en œuvre des démarches GEPP dans les entreprises**

Les signataires du présent accord rappellent l'importance de démarches de GEPP dans les entreprises, qui peuvent aller au-delà de la négociation des accords de GEPP qui sont prévues dans la loi.

Cet accord souhaite favoriser les échanges entre les entreprises sur les pratiques de GEPP pour l'enrichissement de tous.

Pour aider les entreprises à initier de telles démarches, notamment au travers d'échanges avec les organisations représentantes des salariés, un certain nombre de points de repères méthodologiques sont exposés en Annexe 2 du



---

présent accord, qui peuvent aider les entreprises à mettre en place une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi des compétences et des parcours professionnels et à l'intégrer dans leur gestion des ressources humaines. Il est rappelé que les entreprises de 250 salariés et moins peuvent avoir accès à un dispositif d'appui conseil cofinancé pour une part importante par les pouvoirs publics via l'AFDAS. Il permet à l'entreprise de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines. Celui-ci peut, par exemple, contribuer à réaliser un diagnostic de la situation et des perspectives de l'entreprise en termes d'emploi et de besoins d'évolution des compétences, en fonction de la stratégie de l'entreprise et en cohérence avec les évolutions de son environnement. Ce diagnostic peut établir des projections en matière d'emploi, préparer un plan de développement des compétences des salariés, identifier des parcours professionnels, et mettre en place un plan de transmission des savoir-faire et compétences.

#### **Article 14**

##### **Favoriser les parcours professionnels et les éventuelles transitions professionnelles**

La GEPP a vocation à favoriser les parcours professionnels, les progressions de carrière et les éventuelles réorientations de carrières des salariés.

Les entreprises et les salariés peuvent à cet effet s'appuyer sur les mesures prévues ou rappelées par le présent accord et par l'accord de branche sur la formation :

- L'entretien professionnel, espace privilégié pour identifier et exprimer les besoins et les aspirations, pour construire les parcours et préciser les éventuels moyens d'accompagnement,
- Le plan de développement des compétences,
- La mobilisation des ressources en formation éventuellement nécessaires, notamment l'accompagnement de dispositifs de formation coconstruits par des cofinancement CPF - Entreprise - Fonds de la Branche,
- La démarche de CPF de transition professionnelle, et l'appui que peuvent apporter le service RH de l'employeur ou le dispositif «Appui-conseil carrière» proposé par l'AFDAS, pour la construction de son projet si le salarié le souhaite,
- La mise en œuvre éventuelle d'un bilan de compétences,
- Les dispositifs d'accompagnement à la mobilité professionnelle que prévoiront les entreprises, notamment ceux mentionnés à l'article 12 du présent accord.

Les entreprises peuvent également agir pour faciliter les parcours et augmenter les opportunités via :

- La communication sur les emplois ouverts au recrutement et à la mobilité interne ;
- Une attention particulière aux entretiens professionnels des salariés exerçant des travaux pénibles, notamment le travail de nuit.

Les signataires encouragent les partenaires sociaux des entreprises à engager des discussions sur les parcours professionnels, les possibilités d'évolutions de carrières et la diffusion par l'entreprise des postes à pourvoir.

#### **Article 15**

##### **Le mécénat de compétences**

Le mécénat de compétences est une option à disposition des salariés et des entreprises. Il permet à un salarié de travailler pour un organisme d'intérêt général sur son temps de travail (le plus souvent une partie de son temps de travail), dans le cadre d'un accord entre l'employeur et le salarié. L'employeur bénéficie d'une défiscalisation à hauteur de 60% du coût du temps donné à l'organisme, inclus le montant des charges sociales salariales et patronales. La durée de la mission peut être très variable, de quelques jours à un maximum légal de 3 ans<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Guide-pratique-mecenat-competences-novembre2021.pdf (economie.gouv.fr)

La mission est formalisée par un avenant au contrat de travail du salarié, qui bénéficie du maintien de ses droits (rémunérations, congés, couverture sociale...) et par une convention entre l'entreprise, le salarié et l'organisme.

Les signataires recommandent que la mission confiée soit cohérente avec le parcours professionnel du salarié, voire contribue à construire ce parcours, et que l'activité et les objectifs de l'association soient en phase avec les valeurs du salarié et celles que souhaite porter l'entreprise. Un suivi attentif par l'entreprise et une bonne coordination avec l'organisme permettent de réussir l'accueil du salarié dans l'organisme, d'organiser le cas échéant la bonne conduite en parallèle de la mission au sein de l'organisme et des fonctions au sein de l'entreprise et, si la mission est à plein temps sur une certaine durée, de bien préparer le retour du salarié au sein de l'entreprise.

#### **Article 16**

##### **Porter une attention particulière aux salariés en seconde partie de carrière**

La réussite des parcours professionnels des salariés jusqu'à l'âge de départ en retraite est un objectif partagé par les signataires du présent accord.

---

*Les entreprises sont invitées à porter une attention particulière aux entretiens professionnels des salariés tout au long de leur carrière. Elles informeront notamment ces salariés des possibilités offertes par l'appui-conseil carrière proposé par l'AFDAS (voir article 12 du présent accord).*

*Ces démarches ainsi que la mise en œuvre des actions de formation appropriées supposent à la fois une volonté de l'entreprise et une implication active du salarié dans la construction de son parcours professionnel.*

*Les signataires incitent les entreprises et leurs représentants du personnel à dialoguer sur les actions à déployer en faveur des dernières parties de carrière, notamment par l'accompagnement de celles-ci, par d'éventuels aménagements de poste, par la facilitation du temps partiel choisi, par l'accès à des rôles de tutorat ou d'éducation aux médias, par les possibilités d'évolution sur des fonctions et responsabilités différentes.*

#### **Article 17**

##### ***Faciliter l'option de retraite progressive pour les salariés qui le souhaitent***

*Parmi toutes les actions qui peuvent contribuer à la poursuite de l'emploi des salariés jusqu'à leur départ en retraite et assurer une transition harmonieuse, les signataires souhaitent rappeler l'existence du dispositif de retraite progressive et son intérêt potentiel pour les salariés et les entreprises de Presse en Régions.*

*La retraite progressive permet de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la sécurité sociale tout en occupant un emploi et sous conditions d'avoir réduit son activité.*

*Ce dispositif a été rendu récemment plus facile d'accès pour les salariés. Dans l'hypothèse où l'employeur refuserait la demande de retraite progressive formulée par un salarié, il doit en effet justifier que le temps partiel demandé est incompatible avec l'activité de l'entreprise.*

*Le salarié qui remplit les conditions peut, selon les textes en vigueur actuellement, sur les 2 années qui précèdent la date de son âge minimum légal de départ en retraite, opter pour un travail à temps partiel entre 40% et 80% de la durée légale ou conventionnelle du travail. Il bénéficie de sa rémunération à concurrence du pourcentage de temps travaillé. Il reçoit en parallèle le versement de sa retraite en proportion de la quotité de temps non travaillé. Les conditions à réunir sont actuellement d'avoir l'âge requis, qui va passer progressivement de 60 à 62 ans selon la date à laquelle interviendra le départ en retraite progressive, et d'avoir cotisé 150 trimestres.*

*Ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent de bénéficier d'une réduction progressive de leur temps de travail. Il favorise la motivation des personnes concernées. Il permet également à l'employeur de connaître de façon fiable la date de départ en retraite du salarié et d'intégrer cet élément à sa gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La mise en place de retraite progressive ne se développe dans l'entreprise que si celle-ci communique de façon active sur le sujet et sur le fait qu'elle accueillera de façon favorable les demandes des salariés.*

*Le salarié peut choisir, avec l'accord de l'employeur, de continuer à cotiser pour sa retraite sur l'équivalent d'un temps plein. Dans ce cas, l'employeur prend en charge sa part de cotisations, conformément au cadre légal.*

## **Chapitre 4**

### ***Dispositions finales***

#### **Article 18**

##### ***Champ d'application***

*Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national (à savoir l'ensemble du territoire métropolitain et les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, la Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon) à l'ensemble des salariés et employeurs des entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale.*

#### **Article 19**

##### ***Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés***

*En application de l'article L. 2232-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne nécessite pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.*

#### **Article 20**

##### ***Entrée en vigueur et durée de l'accord***

*Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de sa signature.*

*À échéance triennale, conformément à l'article L. 2241-12 du code du travail, les signataires se concerteront pour examiner l'opportunité de sa révision ou de sa mise à jour.*

---

**Article 21**  
***Dépôt et extension***

*Le Présent accord est déposé à la Direction Générale du Travail.*

*Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, il fera l'objet d'une demande d'extension.*

*Il est convenu que pour les entreprises non adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs signataires, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel sera publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel.*

**Article 22**  
***Révision et dénonciation de l'accord***

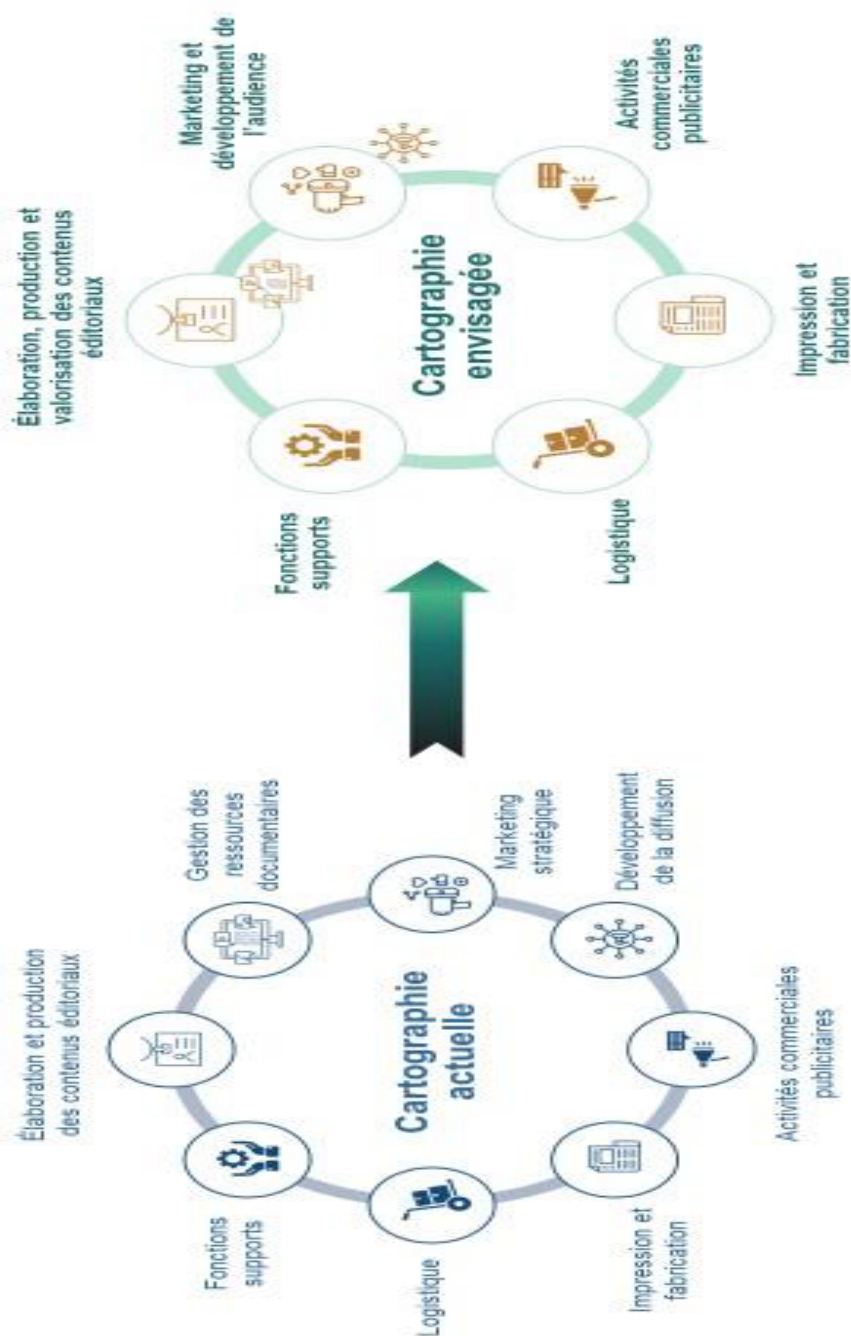
*Le Présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.*

***Annexe 1 : Projet de nouvelle cartographie des métiers (extrait du rapport du 22***

janvier 2022, commandé par l'Observatoire des métiers de la presse)

22/01/2022

## Évolution de la cartographie des métiers de la Presse



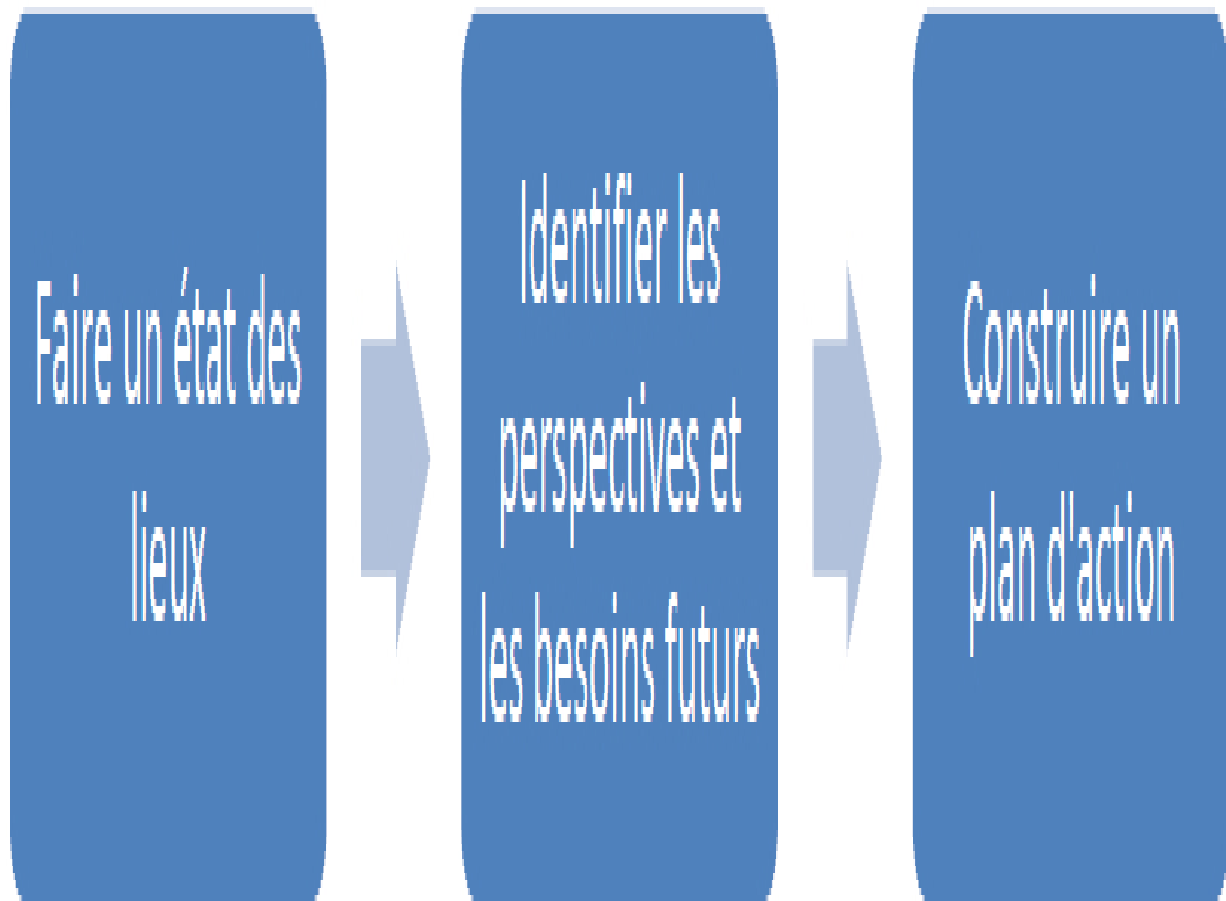
afDas

1

# Nouvelle cartographie des métiers de la Presse



*Annexe 2 : Propositions de méthodologie GEPP à l'attention des entreprises*  
Repères pour la mise en œuvre une démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels en



*Étape 1 : faire un état des lieux*

*1) Quelles sont les modalités choisies pour impliquer les différentes personnes (encadrants, salariés...) dans cette démarche d'état des lieux, pour favoriser une vision concrète et partagée de la situation ?*

*- Identifier les personnes à impliquer*

*- Définir les modalités de travail : réunions de travail, recueil d'informations, partage des conclusions...*

*1) Comment évolue le marché, les clients, les médias concurrents ? Quelles sont les perspectives commerciales et techniques ? Quels stratégies et quels objectifs se fixe l'entreprise ?*

*2) Quelle est la situation actuelle de l'entreprise, en termes d'effectifs et de compétences ?*

*- Les ressources :*

*- Effectifs*

*- État des compétences*

*- Départs constatés ou potentiels*

- Souhaits exprimés par les salariés dans le cadre des entretiens professionnels, aspirations, demandes de mobilités...
- Les besoins actuels :
  - Postes vacants, absences
  - Départs à venir, connus ou potentiels (mobilités, retraites, démissions...)

Résultats étape 1 :  
 - Cartographie des effectifs et compétences  
 - Objectifs et stratégie globale de l'entreprise  
 - Liste des besoins actuels

Étape 2 : identifier les besoins futurs pour l'entreprise en matière d'emploi et de compétences

4) Compte-tenu des évolutions du marché et de la stratégie pour l'entreprise, comment qualifiez-vous la situation en matière d'effectifs et de compétences ?

- Quelles sont les forces ?
- Quelles sont les faiblesses ?
- Quels sont les principaux changements, les principales transformations des métiers à venir ?

5) Compte-tenu de la situation actuelle, et des objectifs fixés pour l'entreprise, quelles sont les besoins futurs ?  
 Quels sont les écarts entre les ressources et les besoins ?

- En termes d'emplois (besoins de recrutement, remplacements...)
- En termes de compétences (profils attendus, nouveaux métiers...)

Résultats étape 2 :  
 - Les objectifs prioritaires en termes d'emploi et de compétences

Étape 3 : construire un plan d'action

- 6) Quelles actions allons-nous engager ?
- 7) Dans quel délai, et avec quels moyens ?
- 8) Qui seront les porteurs, et les modalités de suivi des actions ?
- 9) Comment allons-nous animer et communiquer auprès des équipes sur la démarche engagée ?

Résultats étape 3 :  
 - Le plan d'action

### Exemple de plan d'action

Type d'action	Objectif	Description de l'action	Délai	Moyens	Porteur de l'action	Suivi de la mise en œuvre
Recrutement						
Mobilités / changement de poste						
Développement des compétences (formation, tutorat, partenariats,...)						
Organisation du travail (répartition des tâches, contenu et évolution des postes)						
Gestion des départs						
Autres...						

### Annexe 3 : Exemples d'indicateurs de suivi pouvant être utilisés par les entreprises

Les entreprises peuvent utilement mettre en place des indicateurs de suivi de la mise en œuvre de leurs actions de

---

GEPP. Ces indicateurs seront spécifiques à chaque entreprise et pourront être liés aux principales actions en faveur de la GEPP qu'elles auront décidé de mettre en œuvre.

À titre indicatif, les indicateurs suivants peuvent être mentionnés :

- Évolution de l'effectif par métier ou famille de métier, éventuellement répartie selon que les métiers sont en situation sensibles/stables/en croissance ou émergents
- Répartition des emplois selon leur identification sensibles/stables/en croissance ou émergents
- Nombre de mobilités internes (changement de postes), et nombre de recrutement externes, par service ou famille de métiers
- Nombre de salarié ayant bénéficié d'une mesure (à préciser) prévue dans l'accord (par exemple nombre de périodes probatoires mises en place, et % de périodes probatoires confirmées)
- % d'actions de formations intervenues à la demande du salarié, et % intervenues à l'initiative de l'employeur
- Nombre de salarié ayant bénéficié d'un entretien professionnel sur l'année écoulée. Nombre de salariés n'ayant pas bénéficié d'un entretien professionnel sur les deux années écoulées
- Nombre d'alternants par famille de métier. Nombre d'alternants recrutés.

#### **Annexe 4 : Les dispositifs d'accompagnement à la préparation retraite proposés par Audiens et l'AGIRC-ARRCO**

Les 3 dispositifs existants sont les suivants :

- Les réunions d'information et de sensibilisation : elles permettent aux participants, quel que soit leur âge, de bénéficier d'un éclairage sur la réglementation concernant la retraite au régime général de la Sécurité sociale et dans le régime complémentaires Agirc-Arrco.

Objet : présentation des modalités d'enregistrement des droits au cours de la carrière et des modes de calcul des pensions.

Ces réunions ont lieu :

**m** En présentiel en entreprise dès plus de 10 salariés

**m** Ou en distanciel (2 réunions par semestre en moyenne)

- Les Entretiens individuels Retraite (EIR) : un rendez-vous individuel est programmé avec le salarié.

Il a pour objet de faire un point précis et personnalisé sur les droits à retraite enregistrés dans les différents régimes. Tous les salariés de 45 ans et plus, cadres et non cadres, permanents et pigistes, peuvent bénéficier d'un entretien individuel.

Moment privilégié pour analyser la carrière, vérifier que les droits sont enregistrés, estimer le montant du futur revenu, etc. ;

Ces entretiens se tiennent :

**m** En présentiel dans toutes les agences Agirc Arrco en France métropolitaine

**m** Ou en distanciel avec un conseiller Audiens

- Les séminaires Projet de vie, en groupe de 8 personnes.

Ils permettent de se poser les principales questions auxquelles répondre avant ou au moment du passage à la retraite sur son projet de vie ;

Ces séminaires ont lieu :

**m** 2 jours en présentiel à Paris

**m** Ou en distanciel (1 à 2 séminaires par an)

#### **Annexe 5 : Accord de branche : Avenant n° 2 en date du 1<sup>er</sup> janvier 2023 portant reconduction et adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, presse quotidienne départementale et presse périodique régionale**

Avenant n° 2 en date du 1<sup>er</sup> janvier 2023 portant reconduction et adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne



---

## régionale, presse quotidienne départementale et presse périodique régionale

### **Préambule**

Les parties ont conclu le 20 novembre 2015 un accord relatif à l'orientation, à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et en presse périodique régionale pour une durée de quatre ans.

Compte tenu des importantes mutations en cours dans le secteur de la presse, du fait notamment de la transition numérique et de la transformation des modèles économiques, les parties s'accordent à considérer que cet accord a favorisé l'évolution des métiers et des parcours professionnels, sans parvenir à empêcher des pertes d'emploi.

Le bilan de l'accord montre cependant que la bonne gestion paritaire de ce dispositif de financement mutualisé de la formation professionnelle a encouragé les investissements des entreprises en faveur des salariés occupant des métiers sensibles ou émergents et s'est par la suite élargi à d'autres thématiques.

Conscientes de l'intérêt commun à poursuivre ce mouvement, les parties conviennent de le reconduire pour une durée de 4 ans.

Cette reconduction est l'occasion de mettre l'accord de branche à jour des évolutions notamment réglementaires intervenues depuis sa conclusion et son avenant du 4 mars 2019.

Il est rappelé que l'accord GEPP de la branche, indispensable complément à tout accord de formation, devra aider à cette mise en œuvre. Les parties se donnent comme objectif de finaliser un accord sur ce sujet avant la fin de l'année 2023.

Il est également rappelé que conformément à l'article 10.3 ci-dessous du présent accord, la contribution conventionnelle ne peut être utilisée pour financer des formations négociées en entreprise dans le cadre de plans de sauvegarde d'emploi.

Les parties s'accordent par ailleurs à amplifier leurs politiques en faveur de la formation professionnelle continue et sollicitent également dans ce cadre avec leur opérateur de compétences (l'AFDAS) les dispositifs de type FNE et FSE pour développer l'effort de formation nécessaire et indispensable tant pour les salariés que pour les entreprises.

### **Article 1 - Reconduction de l'accord du 20 novembre 2015, durée et entrée en vigueur**

Les parties s'accordent à reconduire certains dispositifs de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences du 20 novembre 2015 en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et en presse périodique régionale pour une durée de 4 ans.

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **Article 2 - Adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 et de son avenant du 4 mars 2019**

Depuis la conclusion de l'accord, plusieurs évolutions réglementaires ont précisé les règles régissant la formation professionnelle. Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent modifier plusieurs points de leur accord suite au retour d'expérience de l'application de l'avenant du 4 mars 2019.

### **Article 3 - Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés**

Conformément aux obligations légales et aux termes de l'accord du 20 novembre 2015 (article 11), les parties décident de maintenir :

- un taux de contribution conventionnelle spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- la possibilité de financer ou cofinancer avec la contribution conventionnelle des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 4 - Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord est déposé à la Direction Générale du Travail.

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

Annexe : Accord du 20 novembre 2015 modifié par l'avenant n° 2 du 1<sup>er</sup> janvier 2023 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, presse quotidienne départementale et presse périodique régionale

### **Préambule**

Les parties partagent la conviction que la formation professionnelle constitue une priorité pour le futur de la presse. En effet, des mutations très importantes sont en cours du fait notamment de la transition numérique, des transformations des modèles économiques, des évolutions de métiers qu'elles entraînent et des mises en commun de moyens qu'elles nécessitent.

Conscientes de l'urgence, elles veulent anticiper et donner un cadre général aux grands mouvements nécessitant

---

renouvellement et acquisition de compétences sur de nouveaux champs.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie profondément l'approche de la formation professionnelle. Outre la réorganisation des acteurs de la formation professionnelle et de son financement, cette loi ouvre la voie à la construction de nouveaux schémas en vue de la sécurisation des parcours professionnels et du maintien de l'employabilité tout au long de la vie du salarié.

Les parties conviennent que la négociation est le moyen approprié pour définir en commun les modalités de mise en œuvre d'une politique qui réponde aux besoins des branches signataires et de leurs salariés.

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

Dans ces perspectives, le présent accord vise à définir les conditions d'application de la loi du 5 septembre 2018 et, dans ce cadre, à :

- accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- faciliter et organiser la mise en œuvre de l'ensemble des opportunités ouvertes par la loi ;
- aider les entreprises et les salariés à trouver des solutions concrètes aux défis posés par les nouvelles organisations et les nouveaux fonctionnements ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels, le maintien dans l'emploi, l'évolution des activités et des compétences.

### **Article I. Champ d'application**

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national (à savoir l'ensemble du territoire métropolitain et les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, la Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon) à l'ensemble des salariés et leurs employeurs des entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale.

C'est-à-dire les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la presse quotidienne et hebdomadaire en région du 9 août 2021 (IDCC 3242).

Cet avenant du 22 février 2023 s'applique également aux salariés journalistes employés dans les entreprises de presse en régions relevant du champ d'application de la convention collective nationale des journalistes du 1<sup>er</sup> novembre 1976 (IDCC 1480).

### **Article II. Accords antérieurs**

Le présent accord constitue un avenant à l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle - presse. Il annule et remplace les dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 29 mars 2005 pour les branches visées à l'article 1.

### **Article III. Instances des branches**

#### **3.1 Désignation de l'opérateur de compétences des branches**

Les branches visées à l'article I « champ d'application » du présent accord désignent l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

#### **3.2 Pôle Paritaire sectoriel Médias de l'AFDAS**

Un pôle Paritaire sectoriel Médias est institué par l'accord constitutif de l'AFDAS. Il a vocation à regrouper notamment l'ensemble des branches visées à l'article 1 du présent accord.

Ainsi conformément aux statuts de l'AFDAS, les pôles paritaires sectoriels sont chargés de préparer les sujets qui seront présentés en réunion du Conseil d'administration et de lui proposer les orientations, priorités de formation et conditions de presse en charge des actions de formation pour la branche.

Les pôles peuvent par ailleurs toute proposition à la branche professionnelle concernant l'alternance et le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Les pôles élaborent leurs propositions en lien avec la CPNEFP notamment dans les domaines relevant des politiques de développement et de financement de l'alternance, de la formation dans les TPME et de la certification.

Les services opérationnels de l'AFDAS viennent en appui des pôles paritaires.

#### **3.3 Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles**

Une commission paritaire professionnelle propre aux branches visées à l'article 1 du présent accord est constitué. Elle est composée paritairement de dix membres : cinq des organisations patronales et cinq des organisations syndicales représentatives.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et à l'affectation des

---

fonds au titre de la contribution conventionnelle sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS. À ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie par le présent accord, en veillant à la bonne application par l'AFDAS des dispositions de l'article 10.3.2. Elle a donc pour missions :

- de préciser, dans le cadre des dispositions de l'article 10.3.2, les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée fixée à l'article 10.3.1 ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle ;
- de veiller à l'équilibre de l'affectation des ressources collectées grâce à la contribution conventionnelle mutualisée. À ce titre, elle pourra décider, le cas échéant, de plafonner la consommation de la contribution en fonction des ressources encore disponibles et selon chaque dispositif de formation professionnelle envisagé ;
- de veiller à ce que les actions de formation professionnelle bénéficient de façon égale aux femmes et aux hommes, de manière à favoriser une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. Elle pourra s'appuyer à cette fin sur les données de consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle mutualisée fournies par l'AFDAS ;
- d'examiner la possibilité de mobiliser la contribution conventionnelle pour certaines actions réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences.

La Commission pourra, dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution conventionnelle et formuler aux signataires des recommandations pour la mise en application des orientations définies par le présent accord.

Conformément aux délibérations du Conseil d'administration de l'AFDAS, les fonds dédiés au remboursement des frais de transport et, le cas échéant, d'hébergement des membres de la Commission paritaire professionnelle sont financés sur l'enveloppe des frais de gestion perçus sur la contribution conventionnelle mutualisée.

### 3.4 Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

La CPNEFP de la presse écrite et des agences de presse a pour missions :

- de conduire, directement ou par l'intermédiaire de l'OPMQ de la presse, tous travaux, études, recherches en matière d'évolution de l'emploi, des qualifications et de formation professionnelle dans le secteur de la presse ;
- de mener des actions avec tout partenaire public ou privé susceptible d'intervenir tant financièrement qu'opérationnellement dans le cadre du développement de la formation professionnelle continue ;
- de définir une politique de certification qui inclut :

- m* la possibilité de créer des Certificats de Qualification Professionnelle pour les métiers de la branche, d'en garantir les conditions de délivrance et de les promouvoir ;
- m* la possibilité de participer à la création de Certificats de Qualification Professionnelle inter-branches avec d'autres branches professionnelles et d'en assurer le suivi et l'évaluation ;
- m* la possibilité de confier à une structure ad hoc le rôle d'organisme certificateur pour le compte de la branche ;
- m* la possibilité de participer à des commissions paritaires consultatives rattachées à des ministères afin d'émettre un avis sur les projets de création ou de modification des référentiels de titres ou diplômes professionnels délivrés au nom de l'État, notamment dans le secteur des Médias ;
- m* de définir le coût pédagogique des contrats d'apprentissage.

### 3.5 Observatoire prospectif des métiers et qualifications

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

L'AFDAS apporte un appui technique et finance les travaux de l'Observatoire paritaire conformément à la réglementation et dans le cadre des décisions arrêtées par son conseil d'Administration.

Les travaux de l'Observatoire sont rendus publics et accessibles aux entreprises et salariés du secteur. Ils ont vocation à être partagés notamment au sein du pôle paritaire sectoriel Médias institué au sein de l'AFDAS, dans une logique sectorielle et de cohérence métiers.

## Article IV. Orientation professionnelle, information des salariés

### 4.1 Conseil en Évolution Professionnelle

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

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

---

Le CEP offre un accompagnement à la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

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

La démarche du CEP doit notamment permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du CEP ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

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

Les entreprises informeront les journalistes professionnels rémunérés à la pige avec lesquels elles collaborent de l'existence et des modalités du CEP.

#### 4.2 Bilan de compétences

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

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

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

#### 4.3 Entretien professionnel

Tout salarié quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans. Un accord d'entreprise peut néanmoins prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente.

À l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

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

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

L'entretien professionnel est assuré par le responsable hiérarchique du salarié, sauf autre option définie dans l'entreprise.

La convocation à cet entretien doit être formulée par écrit et remise au salarié dans un délai minimal de 10 jours ouvrables précédant l'entretien afin lui laisser le temps de le préparer.

La convocation doit préciser la date, l'heure et le lieu de l'entretien et être accompagnée d'une notice explicative sur l'objet de l'entretien et d'un formulaire.

Le salarié ne peut être assisté lors de cet entretien.

À l'occasion de cet entretien peuvent notamment être abordés :

- L'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié ;
- L'évolution professionnelle envisageable du salarié ;
- Les moyens d'accès à la formation et à une certification ;
- Les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et les propositions éventuelles de l'entreprise à cet égard ;
- La politique de mobilité de l'entreprise ;
- Le parcours du salarié dans l'entreprise et ses projets de développement professionnel ;
- Les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié et l'environnement ;
- Les compétences développées depuis le précédent entretien ;

- Les compétences à développer d'ici au prochain entretien ;
- La possibilité pour le salarié d'accéder au conseil en évolution professionnelle (CEP).

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

Un entretien professionnel est systématiquement proposé aux salariés à l'issue d'une période d'activité temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail et après les congés ou absences spécifiques suivants :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation à temps plein ou partiel ;
- congé d'adoption ;
- congé de proche aidant ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée ;
- arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- mandat syndical.

#### 4.4 Gestion des parcours sur 6 ans et application de l'abondement correctif

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

Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Il permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les deux ans (ou autre périodicité prévue par accord d'entreprise) d'un entretien professionnel, et d'apprécier au cours de la période écoulée de six ans, que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- obtenu une certification par la formation ou par la voie de la VAE ;
- bénéficié d'une progression professionnelle ou salariale.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours des six années mentionnées au paragraphe ci-dessus le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les deux ans (ou autre périodicité prévue par accord d'entreprise) et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur est tenu de procéder à un abondement au titre du compte personnel de formation de l'intéressé à hauteur d'un montant déterminé par décret.

Cet abondement donne lieu à un versement à la Caisse des dépôts et consignations, dans les conditions fixées à l'article 8.1.2 du présent accord.

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

### Article V. Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage

Les parties incitent les entreprises à recourir aux contrats de professionnalisation là où ils peuvent être déployés, en particulier pour les métiers émergents. La commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle pourra, à cette fin, décider du maintien de l'attribution d'une prime financière pour toute embauche en contrat de professionnalisation, et définir, le cas échéant, les modalités de son versement, ou instaurer tout dispositif complémentaire favorisant le recours aux contrats de professionnalisation.

Elles rappellent que les entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient moins de 5% d'alternants (contrats de professionnalisation et apprentissage) rapportés à l'effectif annuel moyen de l'entreprise, sont redevables d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage, conformément à la législation en vigueur.

#### 5.1 Objet du contrat de professionnalisation

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

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

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

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

---

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

## 5.2 Durée du contrat

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

L'action de professionnalisation d'un contrat à durée déterminée, ou qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires du présent accord décident que cette durée pourra être portée à plus de 12 mois, et dans la limite de 24 mois, pour :

- Les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- Les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;
- Les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistanat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;
- Les salariés amenés à exercer un métier dit émergent au sens du préambule du présent accord ;
- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- Les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée à 36 mois pour :

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

## 5.3 Durée de la formation

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

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

- Les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- Les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;
- Les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistanat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;
- Les salariés amenés à exercer un métier dit émergent au sens du préambule du présent accord ;
- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ; Les demandeurs d'emploi de 25 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- Les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

## 5.4 Tutorat

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

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux

---

ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation vise.

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

Les missions du tuteur sont :

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

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

- liées à une action de formation suivie en qualité de tuteur, dans la limite d'un plafond horaire et à une durée maximale fixés par décret ;
- liées à l'exercice des fonctions de tuteur, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales fixés par décret.

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour prendre en charge tout ou partie de la part des dépenses engagées pour les actions de tutorat restant à la charge des entreprises.

#### 5.5 Financement des coûts des contrats de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO compétent selon les niveaux de prise en charge déterminés par la CPNEFP et, à défaut, par décret.

L'OPCO compétent apporte à la CPNEFP son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge.

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour prendre en charge tout ou partie du différentiel du coût pédagogique non pris en charge par l'OPCO.

#### 5.6 Contrats rompus

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

#### 5.7 Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

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

— Pour les titulaires âgés de moins de 26 ans :

- 90% du SMIC pour les titulaires d'un titre ou diplôme au minimum de niveau IV,
- 80% du SMIC pour les autres.

— Pour les titulaires âgés de 26 ans et plus :

85% du salaire minimum conventionnel de la catégorie, sans pouvoir être inférieur à 100% du SMIC.

#### 5.8 L'objet du contrat d'apprentissage et son financement

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui permet de suivre une formation en entreprise fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat et des enseignements théoriques dispensés pendant le temps de travail en centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être exercée à distance.

Les contrats d'apprentissage participent à l'insertion et à l'embauche des jeunes et apportent une réponse adaptée aux besoins des entreprises.

Le financement des contrats d'apprentissage est assuré par l'OPCO désigné par la branche sur la base des coûts contrats annuels définis par la CPNEF en fonction du diplôme ou du titre professionnel préparé, sans préjudice de modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France Compétences. À défaut d'absence de définition d'un coût contrat par la branche pour un titre ou diplôme donné, le niveau de prise en charge du contrat est celui défini par décret.

---

## **Article VI. Plan de développement des compétences**

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

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

Pour l'année 2023, les actions de formation non obligatoires peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 70 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 4,5% du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

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

Il est convenu que les entreprises informeront l'AFDAS des actions de formations organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail versus celles organisées durant le temps de travail dans les limites précitées (70 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures et 4,5% du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours). Cette information pourra ainsi être inscrite dans les bilans formation réalisés par l'AFDAS.

## **Article VIII. Compte personnel de formation**

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

### **8.1 Acquisition des droits**

Tout salarié acquiert à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au titre du compte personnel de formation, sur la base d'un travail à temps plein ou au moins égal sur l'année à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, un crédit de 500 euros par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros. Ce compte est rechargeable tout au long de la vie du titulaire et peut être mobilisé dans des conditions définies par les textes en vigueur.

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

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

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

#### **8.1.2 Gestion de l'abondement correctif du CPF**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'employeur verse à la Caisse des dépôts et consignations pour chaque salarié, à temps plein et à temps partiel bénéficiant de l'abondement correctif lorsque les dispositions de l'article 4.3 du présent accord relatifs la gestion des parcours professionnels sur six ans n'ont pas été satisfaites une somme dont le montant est déterminé par décret et qui abonde le compte du salarié concerné.

### **8.2 Formations éligibles au CPF**

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

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



---

relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

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

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

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

### 8.3 Mobilisation du CPF

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel de formation est mobilisé sur décision du seul salarié, sans l'accord de l'employeur.

Le salarié souhaitant suivre une formation au titre de son CPF en tout ou partie sur le temps de travail demande une autorisation d'absence à son employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret.

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

### 8.4 Prise en charge des frais de formations et de la rémunération

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

Dans le cadre de l'article 212 de la loi de finances pour 2023, est posé le principe de la prise en charge d'une partie du coût de la formation par le titulaire d'un CPF, sauf pour les demandeurs d'emploi ou les salariés dans le cadre d'un projet de formation demandé par l'employeur.

Les parties s'entendent au regard de cette situation nouvelle que les entreprises prennent à leur charge le reste à charge qui serait désormais supporté par les salariés pour les demandes de CPF dont les objectifs et les modalités pédagogiques seront co-construites et validées par les services formation des entreprises.

Cette disposition est en adéquation avec les objectifs que se sont préalablement fixés les acteurs sociaux de la branche en matière de développement des compétences et des qualifications pour faire face aux évolutions multiples du secteur (notamment lors de la négociation de l'avenant formation de 2019).

Le décret (non encore paru) à la date de signature du présent avenant devrait préciser les modalités de participation et notamment les conditions dans lesquelles celle-ci pourra être prise en charge par l'employeur et le taux de la participation financière de l'employeur.

### 8.5 Abondements

Le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements lorsque le montant des droits inscrits au compte du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

Les contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisées pour financer cet abondement dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

En outre, l'opérateur de compétences sera habilité à financer l'abondement du CPF d'un salarié embauché dans une entreprise de moins de cinquante salariés dans le cadre de la section financière « actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés » constituée au titre de la contribution légale.

La gestion de cet abondement via la contribution légale est réalisée sur décision du conseil d'administration de l'OPCO qui peut réserver une partie de son PDC des moins de 50 au financement d'une politique d'abondement pour les salariés des entreprises concernées.

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

Les formations prioritaires pour l'accès à un abondement sont les suivantes :

- les formations suivies par les salariés occupant des métiers sensibles ;
- les formations suivies par les salariés pour lesquels la formation permet d'accéder à un métier émergent ;

- les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;
- les formations conduisant à un CQP de branche ou CQP interbranche.

#### 8.6 CPF abondé par la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour abonder le CPF d'un salarié à condition que son employeur y ait volontairement contribué. Le montant de l'abondement conventionnel est plafonné au montant abondé par l'employeur.

Dans ce cas, l'action de formation concernée est réalisée pendant le temps de travail.

La commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles délivrera une information permettant aux entreprises et aux salariés de connaître les conditions de bénéfice de l'abondement conventionnel du CPF ainsi que les conditions de mise en œuvre de la formation réalisée dans ce cadre, conformément aux dispositions de l'article 4.3 du présent accord.

La mise en place de ce double abondement (un abondement de l'employeur sur fonds propres, et un abondement conventionnel de branche) vise à :

- augmenter les capacités financières du CPF à la main conjointe du salarié et de son employeur, avec l'appui de la branche.
- créer, dans les entreprises de la branche presse en région, un nouveau dialogue social sur la formation, dans des logiques de co-investissements et co-décisions.
- impulser, chez le salarié comme l'employeur, une nouvelle manière d'appréhender le développement des compétences par une mise en avant de la logique de co-construction.

La mise en œuvre de ce mécanisme d'abondement est conditionnée par l'opérabilité de la caisse des dépôts et consignation (qui depuis fin 2019 gère intégralement le CPF).

### Article IX. CPF de transition professionnelle et congé VAE

#### 9.1 CPF de transition professionnelle

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

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

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

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

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

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le salarié présente son projet à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans sa région, qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

Les modalités d'accompagnement du salarié et de prise en charge financière du projet de transition professionnelle sont précisées par décret en Conseil d'État.

#### 9.2 Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

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

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, dite « Marché du travail », vise à élargir et faciliter l'accès à la VAE, en instaurant un accès universel à ce dispositif et en allégeant les conditions d'accès. Pour sa mise en œuvre, un décret doit paraître.

À son initiative, le salarié peut, sous certaines conditions prévues par le code du travail, bénéficier d'un congé de VAE lorsqu'il fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail. Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence. L'employeur peut refuser cette autorisation pour des raisons de

---

service, motivant son report sous un délai et selon des modalités définies par décret.

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

Un décret (non encore paru) à la date de signature du présent avenant devrait préciser les nouvelles modalités d'une procédure qui doit être simplifiée notamment en supprimant la durée minimale d'expérience, les délais de validation du dossier.

### 9.3 Participation à un jury d'examen ou de VAE

Un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE doit demander par écrit à son employeur, 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de VAE, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

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

## Article X. Contributions des entreprises

Afin de donner plus de moyens à la formation professionnelle des salariés dans la branche et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises, les branches font le choix de mettre en place une contribution conventionnelle dont le montant et les modalités d'utilisation sont détaillées ci-après à l'article 10.3.

### 10.1 Assiette des contributions

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

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

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

### 10.2 Contributions légales par taille d'entreprise

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68% de l'assiette retenue. Elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,59% de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,09% de la même assiette.

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

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

### 10.3 Contribution conventionnelle obligatoire mutualisée

Afin de faire face aux enjeux économiques, environnementaux, organisationnels et sociaux auxquels sont confrontées les branches de la presse et pour mettre à disposition des entreprises les moyens de leur investissement dans la formation professionnelle des salariés, il est créé une contribution conventionnelle mutualisée entre les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dans les conditions définies ci-dessous.

Les versements sont exclusivement réservés au financement d'actions au bénéfice des entreprises et salariés des branches visées à l'article 1 du présent accord, et restent entièrement acquis à ces branches.

La contribution conventionnelle est gérée, conformément aux dispositions de l'article 3.3 du présent accord, par la commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles propre aux branches visées à l'article 1.

#### 10.3.1 Montant et gestion de la contribution conventionnelle

Le montant de la contribution conventionnelle mutualisée est fixé à :

- 0,4% du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD pour les entreprises de 50 salariés et plus ;

- 0,1% du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### 10.3.2 Utilisation de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle dans les branches visées à l'article 1 du présent accord, à la sécurisation des parcours professionnels et au développement

---

des compétences.

Elle peut être utilisée pour cofinancer ou financer :

- des actions de formation réalisées en alternance ;
- des abondements dans le cadre du compte personnel du salarié
- des cursus de formation d'une durée totale, fractionnée ou non, au moins égale à 150 heures, dispensés par des organismes de formation, pour des reconversions professionnelles ;
- des formations, dispensées par des organismes de formation, de tuteurs qui accompagnent les salariés en reconversion et mobilité professionnelle ;
- les actions de tutorat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une promotion ou reconversion par alternance ou les actions de maître d'apprentissage ;
- des actions réalisées en interne, organisées par l'entreprise au bénéfice exclusif de ses salariés et dispensées par un ou plusieurs de ses salariés sur la base d'un programme pédagogique, d'un calendrier, d'un budget prévisionnel, impliquant un processus d'évaluation et la délivrance d'une attestation. Dans ce cadre la contribution conventionnelle peut être utilisée pour prendre en charge le salaire et les éventuels coûts annexes engagés par l'entreprise pour le/les salarié(s) formateur (s) ;
- des tests de positionnement ou évaluations intervenant en amont d'actions de formation, ainsi que des évaluations réalisées postérieurement à des actions de formation ;
- des actions de formation individuelles résultant des besoins détectés lors des entretiens professionnels visés à l'article 4.3 du présent accord ;
- des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les missions, réalisées par des prestataires spécialisés, comprennent 4 phases :
  - lancement et pré diagnostic,
  - diagnostic,
  - définition et construction d'un plan d'actions,
  - mise en œuvre et suivi du plan d'actions.

• des actions de formation se déroulant en tout ou partie à distance (FOAD, E-learning, Mooc d'entreprise).

• Des actions de formation se déroulant en présentiel au sous forme mixte

Des actions soutenant la transition écologique et la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels

Les formations réalisées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas éligibles à la contribution conventionnelle.

#### 10.4 Contributions volontaires

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

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

Les contributions versées par l'employeur ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale ni à la taxe sur les salaires.

Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par l'employeur.

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

### **Article XI. Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise en matière de formation professionnelle et d'apprentissage**

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

Le comité social et économique est consulté périodiquement, dans les conditions prévues par la loi, sur :

1<sup>o</sup> Les orientations stratégiques de l'entreprise ;

2<sup>o</sup> La situation économique et financière de l'entreprise ;

3<sup>o</sup> La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle qui porte sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail,

---

sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences a pour support de préparation une base de données économiques et sociales.

Cette dernière, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

Elle est accessible en permanence aux membres du comité social et économique et aux délégués syndicaux.

Les informations relatives à la formation traitées dans la base de données le sont notamment dans le cadre des thèmes suivants :

- l'investissement social (emploi, formation professionnelle) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, les informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes. Leur contenu est déterminé par décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

À défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formations, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage.

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

- Les Informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- Les informations sur le plan de développement des compétences ;
- Les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- Les Informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs.

Le contenu de ces informations est déterminé par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

Le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur :

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

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

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

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

Les dispositions du présent article sont applicables aux dates d'entrée en vigueur prévues par la loi ou les décrets qui les régissent.

## **Article XII. Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est reconduit pour une durée de quatre ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## **Article XIII. Application**

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

## **Article XIV. Bilans d'application et revoyure**

Un bilan de l'application du présent accord sera effectué chaque année par les signataires à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Six mois avant le terme de la dernière année d'application du présent accord, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction ou d'une révision.

---

### **Article XVI. Dénonciation**

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

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

### **Article XVII. Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord est déposé à la Direction Générale du Travail.

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

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

Les dispositions du présent article sont applicables aux dates d'entrée en vigueur prévues par la loi ou les décrets qui les régissent.

### **Article XII. Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est reconduit pour une durée de quatre ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **Article XIII. Application**

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

### **Article XIV. Bilans d'application et revoyure**

Un bilan de l'application du présent accord sera effectué chaque année par les signataires à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Six mois avant le terme de la dernière année d'application du présent accord, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction ou d'une révision.

### **Article XVI. Dénonciation**

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

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

### **Article XVII. Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord est déposé à la Direction Générale du Travail.

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

### **Article XVIII. Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés**

Les parties ont entendu tenir compte des spécificités des entreprises de moins de cinquante salariés au travers notamment de deux dispositions :

- l'instauration d'une contribution conventionnelle mutualisée au taux inférieur pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article 10.3.1 du présent accord ;
- la possibilité de financer ou cofinancer avec la contribution conventionnelle des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article 10.3.2 du présent accord.

---

# Épargne salariale

## Intéressement

### Accord du 29 septembre 2023

[Non étendu]

(Non agréé ; refus d'agrément par arr. 26 févr. 2024, JO 28 févr.)

#### Signataires :

##### Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

locales tv.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Spectacle ;

SNPCA-CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT.

#### Préambule

L'article L. 2261-22 du Code du travail dispose que pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national contient des clauses portant sur « Les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale ».

Dans ce cadre, la Convention collective nationale de la télédiffusion conclue le 2 juillet 2021 renvoie, en son article 1<sup>er</sup>, à une annexe le soin de définir un accord type en matière de participation et d'intéressement. Il est complété par les articles 55 et suivants de cette même Convention qui, outre rappeler les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, de la participation et des dispositifs d'épargne salariale, « invite les entreprises à se saisir de ces dispositifs » et « encourage les parties à discuter ultérieurement sur la mise en place d'un accord-type dont les petites entreprises pourront se saisir ». C'est l'objet de la présente annexe.

Ainsi, il est destiné à permettre aux entreprises de la branche de la télédiffusion n'ayant pas de dispositif d'intéressement à leurs résultats et à leurs performances d'accéder, dans un premier temps et dans des conditions facilitées, à un tel dispositif d'intéressement et, dans un second temps, à les inciter à mettre en place leur propre dispositif, en prenant en compte leurs spécificités. Il s'agit également d'attirer l'attention de ces entreprises sur le fait que les accords d'intéressement sont un outil de fidélisation et de motivation des salariés permettant d'augmenter l'attractivité de la société.

L'accord-type proposé par la branche est facultatif et est sans effet sur les accords de groupe, les accords inter-entreprises, d'entreprise ou d'établissement déjà conclus et ayant le même objet.

Il s'adresse en particulier aux entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés mais il est également accessible aux autres entreprises.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que si les entreprises souscrivent à la mise en place d'un accord d'intéressement au profit des salariés, c'est en considération d'un dispositif suffisamment lisible par ses bénéficiaires et que, conformément à l'article L. 3312-4 du Code du travail, la prime d'intéressement versée ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord.

De même, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

#### Titre 1

### Le cadre légal applicable aux accords d'intéressement

#### Article 1

##### Modalités de mise en place de l'intéressement

Les conditions d'application de la présente annexe varient en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la présente annexe est un accord type au sens de l'article L. 2232-

---

10-1 du Code du travail.

Ainsi, dans ces entreprises, chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord type au moyen d'un document unilatéral d'adhésion établi conformément au document annexé.

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts, sans pouvoir les adapter, après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.

- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adhésion nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise conformément à l'article L. 3312-5 du Code du travail.

La décision unilatérale ou l'accord collectif est appliqué pour une durée comprise entre un an et cinq ans. Celui-ci fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Dans une entreprise à établissements multiples, l'accord d'intéressement doit être mis en place, au niveau de l'entreprise (en précisant les établissements concernés) et peut ensuite être éventuellement décliné en accords d'établissements faisant varier les modalités de calcul ou de répartition de l'intéressement selon les établissements et les unités de travail.

L'accord d'intéressement peut également être instauré au sein d'une Unité Économique et Sociale (UES) ou d'un groupe de sociétés. Il s'agit alors d'un accord d'UES ou de groupe qui doit préciser son périmètre d'application.

Enfin, bien que l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) ou d'un plan d'épargne retraite collectif (PERCOL) ne soit pas imposé en cas de mise en place de l'intéressement, cette question, du fait des avantages sociaux et fiscaux associés à ces dispositifs, doit être posée lors de la négociation de l'accord d'intéressement. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, un dispositif d'affectation par défaut de l'intéressement à un PEE s'applique aux droits attribués à compter de cette date. En d'autres termes, si le salarié bénéficiaire de l'intéressement ne demande pas le versement de ses droits en tout ou partie, la prime d'intéressement est versée à défaut sur le PEE.

Les modalités selon lesquelles le salarié doit demander le versement des sommes et les modalités selon lesquelles il en est informé sont détaillées ci-après.

Il est précisé que pour bénéficier d'un accord sécurisé par l'agrément délivré au présent accord-type, l'entreprise qui choisira de mettre en place un dispositif d'intéressement sur la base du présent accord-type devront choisir une des options et sous-options le cas échéant, chaque fois qu'elle sera proposée.

À défaut, si l'entreprise choisit d'autres modalités (de calcul notamment) que celles prévues par le présent accord, leurs accords ne seront pas sécurisés par l'agrément et donneront lieu au contrôle administratif selon les modalités prévues aux articles L. 3313-3, L. 3345-2 et D. 3345-5 du Code du travail.

## **Article 2**

### **Caractéristiques de l'intéressement**

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer, même partiellement, à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise, sous peine de perdre le droit aux exonérations liées au régime social de faveur.

Eu égard à son caractère par nature et nécessairement aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Il convient donc d'exclure les formules de calcul qui garantiraient le versement d'une prime d'intéressement aux salariés.

Les signataires d'un accord d'intéressement s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

## **Article 3**

### **Bénéficiaires de l'intéressement**

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de :

- Option 1 : pas de condition d'ancienneté dans la période de référence choisie ;
- Option 2 : 1 mois d'ancienneté dans la période de référence choisie ;
- Option 3 : 2 mois d'ancienneté dans la période de référence choisie ;
- Option 4 : 3 mois d'ancienneté dans la période de référence choisie ;
- les salariés de l'entreprise ;
- les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et moins de 250 salariés ;
- le conjoint ou le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et moins de 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint



---

associé ;

- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux Pôle Emploi, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte. Ces dirigeants devront faire un choix entre percevoir leur intéressement au titre de leur mandat social ou au titre de leur contrat de travail.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bien d'une ancienneté dans l'entreprise et non d'une ancienneté dans l'exercice fiscal considéré, aucune condition de présence du salarié dans l'entreprise à une date donnée ne pouvant être ajoutée. Il convient donc de distinguer l'ancienneté juridique d'un salarié qui lui permet de bénéficier de l'intéressement et son temps de présence qui, selon la formule de répartition retenue, pourra avoir des conséquences sur le montant de sa prime.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de deux mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale, conformément aux règles légales ou conventionnelles en vigueur.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

Compte tenu de leur spécificité d'emploi, les règles relatives à la détermination de l'ancienneté sont adaptées pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage au titre de l'article L. 1242-2 3o du Code du travail ou aux journalistes rémunérés à la pige relevant de la CCNTJ. Pour ces salariés, l'ancienneté requise au présent article, il est précisé qu'un mois d'ancienneté correspond à 22 jours de travail.

La résiliation du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

## **Article 4**

### **Formules de calcul de l'intéressement**

La formule de calcul est obligatoire. Elle doit être claire et comporter des éléments objectivement mesurables et donc vérifiables. Il s'agit soit de critères quantitatifs financiers, soit de critères qualitatifs. Les objectifs doivent, en principe, être fixés pour la durée d'application de l'accord.

En pratique, il est toutefois possible de fixer des objectifs pour le premier exercice puis de conclure un avenant (dit de quantification) pour les exercices suivants, à condition de prévoir des dispositions subsidiaires.

Sous ces réserves, la détermination de la formule de calcul est assez libre. À titre indicatif, elle peut être basée sur une augmentation du chiffre d'affaires (il ne s'agit pas de distribuer un pourcentage du chiffre d'affaires mais de verser une prime d'intéressement seulement si ce chiffre d'affaires évolue positivement d'une année à l'autre), une augmentation du résultat net de l'entreprise, une baisse de l'absentéisme des salariés ou du taux AT/MP, sur une évolution positive de l'audience, etc...

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que l'accord d'intéressement vise à rémunérer les résultats et la performance et qu'il convient donc de fixer des objectifs ambitieux pour d'une part, assurer le caractère aléatoire de l'intéressement et d'autre part, en faire un véritable outil de motivation des salariés.

#### **4.1**

##### **Seuil de déclenchement**

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition que le résultat net comptable de l'entreprise soit positif. Le résultat net correspond au bénéfice ou à la perte de l'exercice.

#### **4.2**

##### **Modalités de calcul du montant global d'intéressement (4 options)**

La finalité d'un accord d'intéressement est d'être un outil de motivation en intéressant les salariés à l'importance de leur travail dans l'atteinte des résultats à obtenir. Il convient donc de choisir une formule de calcul composée de critères facilement compréhensibles et au plus proche de l'activité des salariés.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, elles devront opter parmi l'une des options d'amélioration de la performance de l'entreprise définies ci-dessous.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, elles pourront opter parmi les options d'amélioration de la performance

---

de l'entreprise définies ci-dessous ou en choisir d'autres à l'occasion de leur négociation d'entreprise.

- Option 1 - Pourcentage du résultat d'exploitation

m Option 1.1 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- 2,5% du résultat brut d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise ;

- dans la limite de 5% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente

Il est précisé que la rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente sans limitation.

m Option 1.2 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- 5% du résultat brut d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise ;

- dans la limite de 10% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente

Il est précisé que la rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente sans limitation.

m Option 1.3 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- 10% du résultat brut d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise

- dans la limite de 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente

Il est précisé que la rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente sans limitation.

Le calcul de la masse salariale de référence est établi à la date de la fin de chaque exercice social de l'entreprise.

- Option 2 - Pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation

m Option 2.1 :

Le montant global de l'intéressement est égal à 2,5% de l'amélioration du résultat d'exploitation (REX) par rapport à l'exercice précédent :

$$I = (REX_n - REX_r) \times 2,5\%$$

I représente la prime globale à répartir, REX<sub>n</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice, REX<sub>r</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

m Option 2.2 :

Le montant global de l'intéressement est égal à 5% de l'amélioration du résultat d'exploitation (REX) par rapport à l'exercice précédent :

$$I = (REX_n - REX_r) \times 5\%$$

I représente la prime globale à répartir, REX<sub>n</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice, REX<sub>r</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

m Option 2.3 :

Le montant global de l'intéressement est égal à 10% de l'amélioration du résultat d'exploitation (REX) par rapport à l'exercice précédent :

$$I = (REX_n - REX_r) \times 10\%$$

I représente la prime globale à répartir, REX<sub>n</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice, REX<sub>r</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

- Option 3 - Pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire

$$I = CA_{HT} \times (Tx_n - Tx_r) \times 33\%$$

---

*I* représente la prime globale à répartir, *CA HT* le chiffre d'affaires de l'exercice, *T<sub>xn</sub>* le taux de marge bénéficiaire de l'exercice, *T<sub>xr</sub>* le taux de marge de référence qui pourrait être celui de l'exercice précédant la mise en œuvre de l'accord.

- Option 4 - Pourcentage de la masse salariale calculé par rapport à l'amélioration de la performance

La prime globale à répartir pourrait être ainsi calculée :

$$I = M \times (dl \times 10\%) / 100$$

où :

- *I* représente la prime globale à répartir

- *M* correspond à la masse des salaires bruts

- *dl* = indice de performance de l'année *n* – indice de performance de l'année de référence

Le taux de performance est obtenu en divisant le chiffre d'affaires par l'effectif moyen annuel. L'année de référence est l'année précédant la mise en place de l'intéressement. L'indice de performance de l'année *n* correspond au taux de performance de l'année *n* divisé par le taux de performance de l'année de référence multiplié par 100. Enfin, l'indice de performance de référence constitue la base 100.

Exemple de calcul de l'indice de performance : une entreprise a réalisé au cours de l'exercice qui précède la signature de l'accord un CA de 10 M € avec 25 collaborateurs à temps plein, soit un CA par collaborateur de 0,4 M €, qui constitue l'indice de performance de référence *I<sub>Pr</sub>* = 100 ; elle réalise 2 ans plus tard un CA de 12 M € avec 24 collaborateurs, soit un CA par collaborateur de 0,5 M €, qui constitue l'indice de performance de l'exercice *I<sub>Pn</sub>* = 125.

## Article 5

### Plafond collectif et plafond individuel

Quel que soit la formule de calcul retenue par l'entreprise, l'ensemble de l'intéressement versé au titre de l'exercice social clos, y compris le supplément d'intéressement éventuel, ne peut pas dépasser :

- le plafond collectif annuel de 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente ;

- le plafond individuel par bénéficiaire de 75% du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les bénéficiaires n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence aux effectifs de l'entreprise.

Comme en matière de participation, les reliquats d'intéressement non distribués du fait de l'application des plafonds individuels seront reversés directement aux salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel. Cette répartition sera effectuée selon les mêmes modalités que pour la répartition initiale.

## Article 6

### Répartition entre les bénéficiaires (3 options)

Pour fixer la méthode de répartition du montant global de l'intéressement, l'accord collectif peut déterminer un critère unique ou plusieurs critères distincts. La nature des critères pouvant être fixés est variable et peut prendre la forme d'une répartition uniforme entre salariés ou d'une répartition proportionnelle au salaire ou au temps de présence des salariés.

### 6.1

#### Option 1 - Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 4 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière uniforme, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

- Répartition uniforme pour 50% de la masse globale d'intéressement

Chaque salarié perçoit la même prime d'intéressement quel que soit son temps de présence, son temps de travail ou son salaire dans l'entreprise au cours de l'exercice visé. Il en résulte que le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle d'intéressement.

- Répartition proportionnelle aux salaires pour 50% de la masse globale d'intéressement

La répartition est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapportée à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

Intéressement individuel = (50% de la masse globale d'intéressement \* montant annuel individuel du salaire brut)

---

/ Somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement versés aux salariés pendant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires qui ne pourra être inférieur au salaire minimum le plus bas défini par la Convention collective nationale de la Télédiffusion) :

- Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher

- Option 2 : le salaire minima défini au niveau IA par l'article 22 de la Convention collective nationale de la Télédiffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime d'intéressement.

Il est également possible de prévoir un salaire plafond :

- Option 1 : il n'est pas défini de salaire plafond

- Option 2 : un salaire plafond pour bénéficier de la prime d'intéressement est défini par référence à la législation relative à la participation qui limite le salaire à prendre en compte dans la répartition, à savoir 3 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale à la date de signature du présent accord-type.

Pour les dirigeants et assimilés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, en cas d'arrêt de travail suite à un congé de maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil ou en cas de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du Code de la santé publique, la rémunération considérée est celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle.

Les absences liées aux activités légalement assimilées au travail effectif (congés payés, heures de délégation, etc.) ne seront pas déduites.

## 6.2

### Option 2 - Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires

#### Option 2.1

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 5 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour partie du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, et pour l'autre partie de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

• Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 40% de la masse globale d'intéressement

La répartition entre les bénéficiaires est calculée au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice social considéré.

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées au travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du Code du travail (article L. 3314-5 du Code du travail, selon lequel sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail successives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et en cas de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du Code de la santé publique). Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée au temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires).

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du Code du travail.

• Répartition proportionnelle aux salaires pour 60% de la masse globale d'intéressement tel que défini à l'article 6.1

#### Option 2.2

Si l'entreprise opte pour l'option 2.2, les pourcentages ci-dessus visés sont les suivants :

• Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 30% de la masse globale d'intéressement

• Répartition proportionnelle aux salaires pour 70% de la masse globale d'intéressement.

La durée de présence est déterminée dans la même mesure que dans l'option 2.1 et les salaires pris en compte sont ceux tels que définis dans l'option 2.1 également.

Les autres dispositions sont inchangées.

---

### 6.3

#### **Option 3 - Répartition en fonction d'un critère exclusif**

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut reposer sur un seul des trois critères mentionnés à l'article L. 3314-5 du Code du travail. Elle peut ainsi être exclusivement :

- Option 3.1 : 100% uniforme tel que défini à l'article 6.1 ;
- Option 3.2 : 100% proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice tel que défini à l'article 6.2 ;
- Option 3.3 : 100% proportionnelle aux salaires tel que défini à l'article 6.1.

### Article 7

#### **Supplément d'intéressement**

Un supplément d'intéressement peut être versé postérieurement dans les conditions prévues à l'article L. 3314-10 du Code du travail, par décision unilatérale du dirigeant (ou des organes de direction) prise au titre de l'exercice clos. Si aucune somme n'est allouée aux salariés en application de la formule de l'accord d'intéressement, aucun supplément ne peut être attribué. En conséquence, la décision de verser un supplément ne peut intervenir qu'une fois que les sommes résultant de la formule de calcul sont connues.

Il n'est pas exigé que ce supplément respecte le caractère aléatoire de la formule de calcul, mais il doit en revanche respecter la règle de non-substitution au salaire.

Le montant du supplément d'intéressement est libre sous réserve des règles de plafonnement collectif et individuel (article L. 3314-8 du Code du travail).

Le supplément d'intéressement est soumis au même régime fiscal et social que l'intéressement (cf. article 10 ci-dessous).

L'affectation par défaut au PEE s'applique également au supplément mais ce dernier peut également être versé directement au bénéficiaire.

### Article 8

#### **Modalités de versement**

Le versement s'effectue au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé. À titre d'exemple concret, si l'exercice de la société est calqué sur l'année civile, le versement doit s'effectuer avant le 31 mai.

Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai produit des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du Code du travail (article L. 3314-9 du Code du travail). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Au préalable, l'entreprise a fait le nécessaire pour transmettre, en amont, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à une commission spéciale créée par eux. À défaut de représentants du personnel, une commission spécialisée comprenant des salariés spécialement désignés à cet effet, est instituée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude du montant de la prime. L'accord collectif détermine les modalités de cette communication, étant précisé que la branche recommande le respect d'un délai d'un mois.

La prime est versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

Le versement de l'intéressement donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de paie comportant :

- le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé et celui des droits attribués au bénéficiaire ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet de l'accord ;
- les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle d'intéressement et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.

Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord (cf. Art. 11.2 ci-dessous).

Avec l'accord des bénéficiaires, la remise de cette fiche d'information distincte peut être effectuée par voie électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

### Article 9

#### **Option des versements de l'intéressement**

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire peut opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;

- 
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu à condition de respecter la période d'indisponibilité (au minimum 5 ans) et dans la limite de 75% plafond annuel de la sécurité sociale ;
  - à défaut d'option exprimée, le versement est affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe ;
  - à défaut de PEE ou de réponse du bénéficiaire, il est procédé au versement de la prime d'intéressement.

## **Article 10**

### **Régime fiscal et social applicable**

Conformément à la législation et la réglementation en vigueur à la date de conclusion du présent accord, les sommes versées au titre de l'intéressement sont exonérées de charges sociales, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Les entreprises de moins de 250 salariés sont également exonérées de forfait social.

À l'inverse, les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises au forfait social.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les sommes versées au titre de l'intéressement sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

De même, ces sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf en cas de versement dans un PEE.

Elles sont également soumises, le cas échéant, à la taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise.

## **Article 11**

### **Information sur l'intéressement**

#### **11.1**

##### **Information collective**

L'existence de l'accord ou, le cas échéant, de la décision unilatérale de l'employeur, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise ou sur son intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur la vérification des modalités d'application de l'accord est également assurée dans les conditions définies à l'article 13.

#### **11.2**

##### **Information individuelle**

L'employeur remet à chaque bénéficiaire, au moment de la mise en place de l'accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques, sociales et environnementales, établie en application des dispositions du Code du travail.

Outre la fiche individuelle visée à l'article 12, l'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une lettre d'information reprenant le texte même de l'accord et précisant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.

## **Article 12**

### **Droit des bénéficiaires quittant l'entreprise**

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévue à l'article D. 3313-9 du Code du travail sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée avant son départ, et en l'absence d'un PEE dans son entreprise, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. À l'issue de cette période, les sommes seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier.

Lorsque l'intéressement a été investi sur un plan d'épargne salariale, un état récapitulatif est remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif

---

doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (article L. 3341-7 du Code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

La note d'information prévue à l'article 8 est remise en même temps que le solde de tout compte.

### **Article 13**

#### **Modalités de suivi de l'application des accords**

L'employeur doit préciser les conditions dans lesquelles le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui sont informés de l'application de l'accord.

Lorsque dans l'entreprise, il n'existe pas de comité social et économique, une commission ad hoc, comprenant des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Les représentants du personnel vérifient notamment l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition de l'intéressement dans le délai prévu à l'article 8 ci-dessus.

Chaque année, les modalités de calcul de l'intéressement distribué au titre de l'exercice précédent sont communiquées aux membres du comité social et économique ou à la commission ad hoc.

Préalablement à tout recours contentieux, l'employeur et les représentants du personnel s'efforcent de résoudre au sein de l'entreprise, les litiges qui peuvent survenir à l'occasion de l'application de l'accord. À ce titre, le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui peuvent, si nécessaire, faire appel à un expert de leur choix.

### **Article 14**

#### **Durée et dépôt des accords**

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée comprise entre 1 an et 5 ans. Il doit préciser sa date de conclusion, sa date d'effet et sa durée d'exécution.

L'accord doit être conclu au plus tard le dernier jour de la 1<sup>ère</sup> moitié de sa 1<sup>ère</sup> période de calcul. Il doit être déposé en ligne au plus tard dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

La nature des pièces à déposer avec l'accord dépend du mode de conclusion retenu.

En cas de carence des institutions représentatives du personnel, le dépôt s'accompagne de la copie du procès-verbal de carence aux élections professionnelles.

Un exemplaire original doit également être déposé auprès du greffe du Conseil de prud'hommes du ressort duquel l'accord a été conclu.

## **Titre 2**

### **Dispositions applicables au texte négocié par la branche**

### **Article 15**

#### **Objet et champ d'application de l'intéressement**

Le champ d'application est constitué de l'ensemble des entreprises du secteur de la télédiffusion et leurs salariés tels que visés dans l'article 3 du présent accord.

### **Article 16**

#### **Évolutions législatives et réglementaires**

Les termes du présent mode d'emploi sur l'intéressement ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliquent au présent mode d'emploi conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

## **Participation**

### **Accord du 29 septembre 2023**

[Non étendu]

(Non agréé ; refus d'agrément par arr. 26 févr. 2024, JO 28 févr.)

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

---

ACCeS ;  
STP ;  
SMSP ;  
locales tv.  
[Syndicat\(s\) de salarié\(s\) :](#)  
SNRT CGT ;  
UNSA Spectacle ;  
SNPCA-CGC ;  
FASAP FO ;  
F3C CFDT.

## **Préambule**

*L'article L. 2261-22 du Code du travail dispose que pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national contient des clauses portant sur « Les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale ».*

*Dans ce cadre, la Convention collective nationale de la télédiffusion conclue le 2 juillet 2021 renvoie, en son article 1<sup>er</sup>, à une annexe le soin de définir un accord-type en matière de participation et d'intéressement. Il est complété par les articles 55 et suivants de cette même Convention qui, outre rappeler les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, de la participation et des dispositifs d'épargne salariale, « invite les entreprises à se saisir de ces dispositifs » et « encourage les parties à discuter ultérieurement sur la mise en place d'un accord-type dont les petites entreprises pourront se saisir ». L'objet de la présente annexe est donc de permettre aux entreprises de s'appuyer sur un accord-type conclu au niveau de la branche.*

*Pour rappel, conformément aux dispositions de l'article L. 3322-1 du Code du travail, « la participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation. Elle est obligatoire dans les entreprises mentionnées au présent chapitre. L'obligation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période des cinq années civiles consécutives mentionnées au premier alinéa du II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Elle concourt à la mise en œuvre de la gestion participative dans l'entreprise ».*

*Les entreprises visées à l'article L. 3322-1 du Code du travail et qui ne remplissent pas les conditions d'effectif ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en place un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise mais peuvent décider de le faire volontairement.*

*L'accord-type proposé par la branche est facultatif et est sans effet sur les accords de groupe, les accords inter-entreprises ou d'entreprise déjà conclus et ayant le même objet.*

*Il répond aux exigences visées par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail. À cette fin, il est complété, en annexe, d'un document unilatéral d'adhésion permettant à l'employeur de formaliser ses choix d'option.*

## **Titre 1**

### **Le cadre légal applicable aux accords de participation**

#### **Article 1**

##### **Modalités de mise en place de l'accord de participation**

*Les conditions d'application de la présente annexe varient en fonction de l'effectif de l'entreprise :*

*- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la présente annexe est un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.*

*Ainsi, dans ces entreprises, chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord type au moyen d'un document unilatéral d'adhésion établi conformément au document annexé.*

*L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts, sans pouvoir les adapter, après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.*

*- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adhésion nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise conformément à l'article L. 3322-6 du Code du travail.*

*La décision unilatérale ou l'accord collectif est appliqué pour une durée comprise entre un an et cinq ans ou pour une durée indéterminée selon l'option choisie telle que définie en article 2 ci-après. Celui-ci fait l'objet d'un dépôt*



---

auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités via la plateforme de télé-procédure du Ministère du travail.

L'accord de participation peut également être instauré au sein d'une Unité Économique et Sociale (UES) ou d'un groupe de sociétés. Il s'agit alors d'un accord d'UES ou de groupe qui doit préciser son périmètre d'application. Enfin, en cas de mise en place d'un dispositif de participation, l'existence d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) devient obligatoire.

Les modalités selon lesquelles le salarié doit demander le versement des sommes et les modalités selon lesquelles il en est informé sont détaillées ci-après.

Il est précisé que pour bénéficier d'un accord sécurisé par l'agrément délivré au présent accord-type, l'entreprise qui choisira de mettre en place un dispositif de participation sur la base du présent accord-type devront choisir une des options et sous-options le cas échéant, chaque fois qu'elle sera proposée.

À défaut, si l'entreprise choisit d'autres modalités (de calcul notamment) que celles prévues par le présent accord, leurs accords ne seront pas sécurisés par l'agrément et donneront lieu au contrôle administratif selon les modalités prévues aux articles L. 3345-2 et D. 3345-5 du Code du travail.

## **Article 2**

### **Période d'application**

Le présent accord est conclu à durée :

- Option 1 : déterminée, auquel cas il fera l'objet d'une tacite reconduction,
- Option 2 : indéterminée.

## **Article 3**

### **Caractéristiques de la participation**

Le régime de la participation aux résultats de l'entreprise a pour objet la redistribution, au profit des salariés, d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribués, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise.

Les sommes issues de la participation, ou réserve spéciale de participation (RSP), sont déterminées par l'application d'une formule définie par accord collectif. Elles représentent le montant total de l'enveloppe à distribuer, le cas échéant, entre les salariés.

Les sommes réparties au titre de la participation sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le forfait social n'est plus applicable.

Enfin, les sommes issues de la participation sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne.

## **Article 4**

### **Bénéficiaires de la participation**

Sont bénéficiaires de la participation, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de :

- Option 1 : pas de condition d'ancienneté
- Option 2 : 1 mois d'ancienneté
- Option 3 : 2 mois d'ancienneté
- Option 4 : 3 mois d'ancienneté

Tous les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée en cours avec l'entreprise, quelle qu'en soit la nature, pourront bénéficier de la participation.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bien d'une ancienneté dans l'entreprise et non d'une ancienneté dans l'exercice fiscal considéré, aucune condition de présence du salarié dans l'entreprise à une date donnée ne pouvant être ajoutée. Il convient donc de distinguer l'ancienneté juridique d'un salarié qui lui permet de bénéficier de la participation et son temps de présence qui, selon la formule de répartition retenue, pourra avoir des conséquences sur le montant de sa prime.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un PACS, peuvent bénéficier du régime de participation, à condition que l'accord collectif le prévoit

expressément :

- Option 1 : Les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un PACS bénéficient du régime de participation ;
- Option 2 : Les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un PACS ne bénéficient pas du régime de participation.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de la participation. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de deux mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale, conformément aux règles légales ou conventionnelles en vigueur.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de la participation.

Compte tenu de leur spécificité d'emploi, les règles relatives à la détermination de l'ancienneté sont adaptées pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage au titre de l'article L. 1242-2 3o du Code du travail ou aux journalistes rémunérés à la pige relevant de la CCNTJ. Pour ces salariés, l'ancienneté requise au présent article, il est précisé qu'un mois d'ancienneté correspond à 22 jours de travail.

La résiliation du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de la participation.

## Article 5

### Calcul de la réserve spéciale de participation

Conformément à l'article L. 3324-1 du Code du travail, les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont calculées par application de la formule suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} [B - 5\% C] * [S/VA]$$

Où B représente le bénéfice net fiscal de l'entreprise,

C représente les capitaux propres de l'entreprise,

S représente les salaires de l'entreprise,

VA représente la valeur ajoutée de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires :

- B : le montant du bénéfice net fiscal correspond, après clôture des comptes, aux sommes calculées sur le bénéfice tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du Code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 octies A, 44 undecies et 208 C du Code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'État

- S : les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

- VA : la valeur ajoutée par l'entreprise est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat numérotés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

a) Charges de personnel

b) Impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires

c) Charges financières

d) Dotations de l'exercice aux amortissements

e) Dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles

f) Résultat courant avant impôts

- C : les capitaux propres comprennent le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du Code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. La réserve spéciale de participation ne figure pas parmi les capitaux propres.

Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte prorata temporis.

---

## **Article 6** **Répartition entre les bénéficiaires**

*Pour fixer la méthode de répartition de la réserve spéciale de participation, l'accord collectif peut déterminer un critère unique ou plusieurs critères distincts. La nature des critères pouvant être fixés est variable et peut prendre la forme d'une répartition uniforme entre salariés ou d'une répartition proportionnelle au salaire ou au temps de présence des salariés.*

*Il est rappelé que les sommes versées à un salarié au titre de la participation ne peuvent pas excéder 75% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale. Pour le cas où la répartition générerait des reliquats en raison de l'atteinte du plafond individuel par certains bénéficiaires, alors les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution feront l'objet, conformément à l'article L. 3324-7 du Code du travail d'une répartition immédiate entre tous les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, auxquels ont été versées, en application de ces articles, des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.*

*Les sommes qui, en raison des règles définies ci-dessus, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.*

### **6.1**

#### **Option 1 - Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires**

*La réserve spéciale de participation telle que calculée en application de l'article 5 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une moitié du montant de la réserve spéciale de participation à répartir de manière uniforme, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :*

- **Répartition uniforme pour 50% de la réserve spéciale de participation**

*Chaque salarié perçoit la même prime de participation quel que soit son temps de présence, son temps de travail ou son salaire dans l'entreprise au cours de l'exercice visé. Il en résulte que le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle de participation.*

- **Répartition proportionnelle aux salaires pour 50% de la réserve spéciale de participation**

*La répartition est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapportée à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.*

*Participation individuelle = (50% de la réserve spéciale de participation \* montant annuel individuel du salaire brut) / somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence*

*Les salaires pris en compte pour le calcul de la participation individuelle sont ceux effectivement versés aux salariés pendant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).*

*Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires qui ne pourra être inférieur au salaire minimum le plus bas défini par la Convention collective nationale de la Télédiffusion) :*

*- Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher*

*- Option 2 : le salaire minima défini au niveau IA par l'article 22 de la Convention collective nationale de la Télédiffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime de participation.*

*Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation est défini par référence à la législation relative à la participation qui limite le salaire à prendre en compte dans la répartition, à savoir 3 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale à la date de signature du présent accord-type.*

*Pour les dirigeants et assimilés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de moins de 50 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.*

*En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, en cas d'arrêt de travail suite à un congé de maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil ou en cas de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du Code de la santé publique, la rémunération considérée est celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle.*

*Les absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congés payés, heures de délégation, etc.) ne seront pas déduites.*

### **6.2**

#### **Option 2 - Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires**

- **Option 2.1**

*La réserve spéciale de participation telle que calculée en application de l'article 5 est répartie entre les sala-*

---

riés/bénéficiaires, pour une partie du montant de la réserve spéciale de participation à répartir de manière proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, et pour l'autre partie de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

- Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 40% de la réserve spéciale de participation

La répartition entre les bénéficiaires est calculée au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice social considéré.

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du Code du travail (article L. 3324-6 du Code du travail, selon lequel sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail successives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et en cas de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du Code de la santé publique). Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires).

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du Code du travail.

- Répartition proportionnelle aux salaires pour 60% de la réserve spéciale de participation tel que défini à l'article 6.1.

#### - Option 2.2

Si l'entreprise opte pour l'option 2.2, les pourcentages ci-dessus visés sont les suivants :

- Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 30% de la masse globale de participation
- Répartition proportionnelle aux salaires dans l'entreprise pour 70% de la masse globale de participation

Les autres dispositions sont inchangées notamment pour celles qui concernent les définitions des options qui sont les mêmes que celles énoncées en option 1, seuls les taux ayant varié.

### 6.3

#### **Option 3 - Répartition en fonction d'un critère exclusif**

La répartition de la participation entre les bénéficiaires peut reposer sur un seul des trois critères mentionnés à l'article L. 3324-5 du Code du travail. Elle peut ainsi être exclusivement :

- Option 3.1 : 100% uniforme tel que défini à l'article 6.1 ;
- Option 3.2 : 100% proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice tel que défini à l'article 6.2 ;
- Option 3.3 : 100% proportionnelle aux salaires tel que défini à l'article 6.1.

### Article 7

#### **Modalités de versement**

Le versement des sommes issues de la participation s'effectue au plus tard le dernier jour du 5<sup>ème</sup> mois suivant la date de clôture de l'exercice. À titre d'exemple concret, si l'exercice de la société est calqué sur l'année civile, le versement doit s'effectuer avant le 31 mai.

Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai produit des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du Code du travail (article D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du Code du travail). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

La prime est versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

Le versement de la participation donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de paie comportant :

- le montant global de la participation versé au titre de l'exercice écoulé et celui des droits attribués au bénéficiaire ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet de l'accord ;
- les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle de participation et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.

Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord (cf. art. 11.2 ci-dessous).

Avec l'accord des bénéficiaires, la remise de cette fiche d'information distincte peut être effectuée par voie électronique.

---

nique, dans les conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

## **Article 8**

### **Option des versements de la participation**

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de la participation, chaque bénéficiaire peut opter :

- Pour le versement immédiat de tout ou partie de sa prime, auquel cas celle-ci sera soumise à charge sociale et déclarée dans ses revenus imposables ;
- Pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) et/ou d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou un nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) mis en place dans l'entreprise ou auquel l'entreprise a souscrit auprès d'un organisme externe. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne sera pas déclaré dans les revenus imposables du bénéficiaire, à condition de respecter la période d'indisponibilité (au minimum 5 ans).

À défaut d'option exprimée, la prime est :

- Si l'entreprise ne dispose que d'un PEE/PEI, versée en totalité sur ce plan ;
- Si l'entreprise dispose également d'un PERCO/PERE-CO, versée pour moitié sur le fonds sécuritaire du PERCO/PERE-CO et pour l'autre moitié sur le fonds sécuritaire du PEE/PEI si l'entreprise a mis en place ces fonds.

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate, les cas dans lesquels, en application de l'article L. 3324-10, les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 sont les suivants :

**1<sup>o</sup>** Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;

**2<sup>o</sup>** La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;

**3<sup>o</sup>** Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

**3<sup>o</sup> bis** Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :

a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;

b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;

**4<sup>o</sup>** L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80% et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

**5<sup>o</sup>** Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

**6<sup>o</sup>** La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

**7<sup>o</sup>** L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

**8<sup>o</sup>** L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

**9<sup>o</sup>** La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendet-

---

tement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Conformément à l'article R. 3324-23 du Code du travail, la demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales et surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

#### **Article 9**

##### **Régime fiscal et social applicable**

Conformément à la législation et la réglementation en vigueur à la date de conclusion du présent accord, les sommes versées au titre de la participation sont exonérées de charges sociales, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont également exonérées de forfait social.

À l'inverse, les entreprises de 50 salariés et plus sont soumises au forfait social.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les sommes versées au titre de la participation sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

De même, ces sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf en cas de versement dans un PEE ou sur un plan d'épargne retraite d'entreprise s'il existe.

Elles sont également soumises, le cas échéant, à la taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise.

#### **Article 10**

##### **Information des salariés sur la participation**

##### **10.1**

###### **Information collective**

L'existence de l'accord ou, le cas échéant, de la décision unilatérale de l'employeur, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise ou sur son intranet si ce dispositif existe.

Conformément aux dispositions du code du travail (article D. 3323-13 à la date de signature du présent accord), l'entreprise doit transmettre, dans les 6 mois qui suivent la fin de l'exercice ayant servi de référence au calcul de la participation, les éléments servant de base de calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve aux représentants du personnel concernés, ou à une commission spéciale créée par eux. À défaut de représentants du personnel, une commission spécialisée comprenant des salariés spécialement désignés à cet effet, est instituée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude du montant de la prime.

##### **10.2**

###### **Information individuelle**

L'employeur remet à chaque bénéficiaire, au moment de la mise en place de l'accord et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques, sociales et environnementales, établie en application des dispositions du Code du travail.

L'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une lettre d'information reprenant le texte même de l'accord et précisant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être jointe à la dernière adresse indiquée.

### **Titre 2**

#### **Dispositions applicables au texte négocié par la branche**

#### **Article 11**

##### **Objet et champ d'application de la participation**

Le champ d'application est constitué de l'ensemble des entreprises du secteur de la télédiffusion et leurs salariés tels que visés dans l'article 4 du présent accord.

---

## **Article 12**

### **Évolutions législatives et réglementaires**

*Les termes du présent accord-type ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.*

*En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliquent au présent mode d'emploi conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.*

## **Article 13**

### **Application dans les entreprises de moins de 50 salariés**

*Conformément à l'article L. 232-10-1 du Code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord-type s'appliquent dans les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en place de la participation par l'adhésion à cet accord.*

*En effet, comme indiqué dans le préambule du présent texte, celui-ci a été rédigé à destination des entreprises de moins de 50 salariés en priorité afin de les aider dans leur démarche de mise en place d'un accord de participation.*

*Il n'est donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent texte.*

## **Article 14**

### **Durée, révision et dénonciation**

#### **14.1**

##### **Durée**

*Le présent mode d'emploi est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de sa signature.*

#### **14.2**

##### **Révision**

*En application de l'article L. 2261-7 du Code du travail, la révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions suivantes :*

*- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :*

*m par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;*

*m par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.*

*- À l'issue de ce cycle :*

*m par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;*

*m par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche.*

*La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres signataires, adhérents ou organisations syndicales représentatives et accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.*

*À compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s'engagent à ouvrir une négociation.*

*De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l'estiment utile.*

*Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivant la date de l'accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.*

## **Article 15**

### **Dépôt et extension**

*La présente annexe sera déposée auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et D. 2232-3 du Code du travail, par la partie la plus diligente.*

*La présente annexe sera publiée dans une version anonyme dans une base de données nationale accessible.*

*En vue de l'extension du présent avenant, la délégation patronale est mandatée pour saisir dans les meilleurs délais les services du ministère en charge du travail.*

---

## **Annexe 1 : Document unilatéral d'adhésion au dispositif de participation (entreprise de moins de 50 salariés)**

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de la branche de la télédiffusion du [date] 2023 agréé par arrêté en date du [date] 2023 et portant mise en place d'un dispositif de participation de branche.

Le présent document est pris en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer par décision unilatérale l'accord type au moyen d'un « document unilatéral d'adhésion » établi conformément aux dispositions de l'accord de branche précité.

Le présent document unilatéral d'adhésion vise à définir les choix que l'entreprise a retenus parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :

- la durée du dispositif de participation,
- les bénéficiaires du dispositif de participation,
- les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation.

Pour chacun des thèmes ci-dessous l'entreprise coche l'option retenue.

### **9) Information du CSE**

Si l'entreprise dispose d'un CSE le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation mis en place par accord de branche du [date] agréé par arrêté du [date], a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail. Cette information a été faite le [date] et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

### **10) Information du personnel**

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants (note 1) :

**m** Le personnel de l'entreprise a été informé du contenu du présent document unilatéral d'adhésion lors d'une réunion collective du personnel qui s'est tenue le [date].

**m** Le personnel a été informé par écrit du contenu du présent document unilatéral d'adhésion.

**m** Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet.

**m** Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.

### **11) Période d'application du dispositif de participation**

Le dispositif de participation de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée (note 1) :

**m** Option 1 : Déterminée :

**m** 1 an

**m** 2 ans

**m** 3 ans

**m** 4 ans

**m** 5 ans

**m** Option 2 : Indéterminée.

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens. À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent accord type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

### **12) Bénéficiaires**

Il est rappelé que peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif de participation de branche, les salariés comptant :

**m** Option 1 : 0 mois d'ancienneté dans l'entreprise,

**m** Option 2 : 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise,

**m** Option 3 : 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise,

**m** Option 4 : 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

Il est rappelé que les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou partenaire lié par un PACS :

**m** Option 1 : bénéficient du régime de participation mis en place dans l'entreprise



---

**m** Option 2 : ne bénéficient pas du régime de participation mis en place dans l'entreprise.

### 13) Modalités de répartition des sommes issues de la participation

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation de l'option (note 1) :

**m** Option 1 - Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires

**m** Option 2 - Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires

**m** Option 2.1 : 40% au titre de la durée de présence et 60% au titre des salaires

**m** Option 2.2 : 30% au titre de la durée de présence et 70% au titre des salaires

**m** Option 3 - Répartition en fonction d'un critère exclusif parmi l'un des 3 critères suivants :

**m** Option 3.1 : 100% uniforme

**m** Option 3.2 : 100% proportionnelle à la durée de présence

**m** Option 3.3 : 100% proportionnelle aux salaires

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) pour percevoir une prime de participation (note 1) :

- Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher

- Option 2 : le salaire minima défini au niveau IA par l'article 22 de la Convention collective nationale de la Télédiffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime de participation.

Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation est défini par référence à la législation qui limite le montant que chaque salarié peut percevoir au titre de la participation, à savoir 3 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale à la date de signature du présent accord-type.

### 14) Régime juridique du dispositif de participation

Pour les autres dispositions, le dispositif de participation mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du [date] conclu au sein de la télédiffusion, notamment pour ce qui concerne le calcul de la réserve spéciale de participation :

$$RSP = \frac{1}{2} [B - 5\% C] * [S/VA]$$

### 15) Formalités

Il est rappelé que pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation prise en application de l'accord de branche doit avoir été signée dans la première moitié du premier exercice d'application et déposée sur la plateforme de téléprocédure du ministère de travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

Fait, à [lieu], le [date] Le représentant légal de la Société

