

Convention collective

JOURNALISTES



N° de brochure : 3136

N° IDCC : 1480

Date de dernière mise à jour : 2020-07-28

Sommaire

| | |
|--|----|
| Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988) | 1 |
| Objet et domaine de la convention | 1 |
| Durée. - Dénonciation. - Révision | 1 |
| Droit syndical et liberté d'opinion | 1 |
| Comités d'entreprise. - Délégués du personnel | 2 |
| Principes professionnels | 2 |
| Collaborations multiples | 2 |
| Formation professionnelle | 3 |
| Congé enseignement du journalisme | 3 |
| Formation professionnelle continue | 3 |
| Stagiaires | 3 |
| Recrutement | 3 |
| Prêt et location de main-d'oeuvre | 3 |
| Contrat à durée déterminée | 3 |
| Commission paritaire de l'emploi | 4 |
| Engagement | 4 |
| Période d'essai | 4 |
| Lettre d'engagement | 4 |
| Visites médicales | 4 |
| Salaires | 4 |
| Minima garantis | 4 |
| Prime d'ancienneté | 4 |
| Définition de l'ancienneté | 4 |
| Treizième mois | 5 |
| Variation des salaires | 5 |
| Bulletin de paie | 5 |
| Remplacement provisoire | 5 |
| Durée du travail | 5 |
| Travail de nuit | 5 |
| Congés payés | 5 |
| Récupération des jours fériés | 6 |
| Congés exceptionnels | 6 |
| Maladie. - Accident du travail. - Absences | 6 |
| Paiement des appointements | 6 |
| Incapacité permanente et décès | 6 |
| Journalistes rémunérés à la pige | 7 |
| Assurances pour risques exceptionnels | 7 |
| Remplacement en cas de maladie ou d'accident | 7 |
| Réintégration | 7 |
| Maternité | 7 |
| Obligations militaires | 7 |
| Licenciement | 7 |
| Règles à observer | 7 |
| Changement de statut | 7 |
| Préavis | 7 |
| Conflits. - Conciliation. - Arbitrage | 8 |
| Conflits individuels | 8 |
| Conflits collectifs | 8 |
| Arbitrage | 8 |
| Dispositions diverses | 8 |
| Retraite | 8 |
| Changement de résidence | 9 |
| Indemnité de résidence | 9 |
| Avenants | 9 |
| Textes Attachés | 9 |
| Annexe I du 1er novembre 1976 relative à la formation professionnelle | 9 |
| Annexe II Convention collective nationale du 1er novembre 1976 | 9 |
| Accord-cadre du 21 avril 1986 relatif à la mise en place de systèmes rédactionnels informatisés (PQR) | 10 |
| Accord du 10 mars 1987 relatif à la mise en place de systèmes rédactionnels | 11 |
| Annexe III relative au régime particulier de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige | 12 |
| Application de l'article 38 de la convention collective nationale de travail des journalistes du 1er novembre 1976 modifiée | 12 |
| Titre Ier : Régime maternité-incapacité-invalidité-décès | 12 |
| Titre II : Régime de frais de santé | 13 |
| Note de la fédération nationale de la presse relative au régime spécial des collaborateurs de la rédaction rémunérés à la pige du 1er novembre 1976 | 14 |
| Accord du 20 juin 1988 relatif aux classifications | 15 |
| Accord applicable aux journalistes de la presse hebdomadaire et périodique et de la presse hebdomadaire parisienne | 15 |
| Grille de qualifications des fonctions de journalistes dans la presse hebdomadaire parisienne (1re, 2e et 3e catégories) | 15 |
| Accord applicable au journalistes de la presse hebdomadaire et périodique et de la presse hebdomadaire parisienne | 15 |
| Définition des fonctions de journalistes dans la presse hebdomadaire parisienne (1re, 2e et 3e catégories) | 15 |
| Adhésion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres à deux conventions et à l'avenant du 31 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle | 17 |
| Avenant du 9 mars 1989 relatif aux classifications en presse hebdomadaire régionale d'information (SNPHRI) | 17 |
| Création de la qualification 'chef de service ou d'agence' | 17 |
| Accord du 15 mars 1990 relatif à la presse hebdomadaire régionale | 17 |
| Introduction de nouvelles techniques - Collège journalistes de la presse hebdomadaire régionale | 17 |
| Accord-cadre du 8 novembre 1999 relatif aux droits d'auteur dans la presse quotidienne régionale | 18 |
| Préambule | 18 |
| 1. Champ d'application de l'accord | 19 |
| 2. Objet de l'accord | 19 |

| | |
|--|----|
| 3. Modalités de mise en oeuvre | 19 |
| 4. Dispositions concernant les rémunérations | 19 |
| 5. Modalités de suivi de l'accord | 20 |
| 6. Durée de l'accord | 20 |
| 7. Condition suspensive | 20 |
| Avenant du 28 avril 2000 à l'accord-cadre relatif aux droits d'auteur en presse quotidienne régionale | 20 |
| Accord du 11 juillet 2000 relatif à la banque d'échanges photos (PQR) | 21 |
| Avenant du 30 octobre 2001 relatif à la définition des critères de reconnaissance aux formations initiales reconnues par la profession dans les établissements d'enseignement | 22 |
| Préambule | 22 |
| Avenant n° 7 du 20 décembre 2001 | 23 |
| Avenant n° 8 du 24 mars 2003 relatif à la formation professionnelle | 23 |
| Avenant n° 10 du 30 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle | 24 |
| Adhésion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres | 24 |
| Adhésion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres | 24 |
| Adhésion par lettre du 6 juillet 2006 de la fédération des travailleurs des industries du livre du papier et de la communication (FILPAC) à la convention collective des journalistes | 25 |
| Adhésion par lettre du 24 juillet 2006 de la chambre syndicale typographique parisienne (CSTP) à la convention collective des journalistes | 25 |
| Adhésion par lettre du 3 avril 2007 du SEPP à la convention et aux avenants n°s 5 à 10 | 25 |
| Adhésion par lettre du 27 juin 2007 du syndicat des correcteurs CGT à la convention nationale des journalistes | 26 |
| Avenant n° 11 du 14 mars 2007 relatif à la formation professionnelle | 26 |
| Accord du 7 novembre 2008 relatif aux journalistes rémunérés à la pige | 26 |
| Préambule | 27 |
| Avenant n° 12 du 6 juin 2007 relatif aux critères de reconnaissance de cursus | 29 |
| Accord du 7 mai 2008 portant définition de critères de reconnaissance des formations au journalisme | 29 |
| Critères de reconnaissance | 30 |
| Avenant n° 13 du 12 mai 2009 relatif à la formation professionnelle | 32 |
| Accord du 1er février 2010 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés en presse quotidienne départementale | 32 |
| Préambule | 32 |
| I. - Champ d'application | 33 |
| II. - Obligation d'emploi de travailleurs handicapés | 33 |
| III. - Action de sensibilisation | 33 |
| IV. - Non-discrimination | 34 |
| V. - Recrutement | 34 |
| VI. - Formation | 34 |
| VII. - Maintien dans l'emploi du personnel handicapé | 34 |
| VIII. - Durée d'application et suivi | 35 |
| IX. - Dépôt | 35 |
| Annexes | 35 |
| Accord du 1er février 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en presse quotidienne départementale | 35 |
| Préambule | 35 |
| Annexes | 38 |
| Adhésion par lettre du 26 août 2011 de la FILPAC CGT à l'accord du 29 mars 2005 et à l'accord du 30 janvier 2011 relatifs à la formation professionnelle | 38 |
| Accord du 26 novembre 2012 relatif aux droits d'auteur | 39 |
| Préambule | 39 |
| I. - Champ d'application | 39 |
| II. - Objet de l'accord | 39 |
| III. - Rémunération des droits d'auteur | 39 |
| IV. - Respect du droit moral du journaliste | 40 |
| V. - Commission de suivi | 40 |
| VI. - Application et durée | 40 |
| VII. - Révision | 40 |
| VIII. - Adhésion | 41 |
| IX. - Dénonciation | 41 |
| X. - Dépôt et publicité | 41 |
| Avenant n° 14 du 29 mars 2013 relatif à la formation professionnelle | 41 |
| Accord du 25 juillet 2014 relatif à l'instauration d'un barème de pige (presse spécialisée) | 41 |
| Accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel | 42 |
| Avenant du 8 juillet 2015 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel | 43 |
| Avenant du 24 septembre 2015 à l'accord du 9 décembre 1975 relatif à la prévoyance des journalistes rémunérés à la pige | 45 |
| Préambule | 45 |
| Chapitre Ier Modification de l'annexe III à l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975 | 45 |
| Chapitre II Dispositions finales | 47 |
| Adhésion par lettre du 15 avril 2016 de l'ACCÈS à l'avenant de révision de l'annexe III relative au régime particulier de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige | 47 |
| Avenant n° 1 du 15 mai 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance | 48 |
| Adhésion par lettre du 23 août 2016 du SPIIL à la convention collective des journalistes | 48 |
| Accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes | 48 |
| Avenant du 6 novembre 2017 à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle | 51 |
| Préambule | 51 |
| Titre Ier Champ d'application | 52 |
| Titre II Accès aux dispositifs de formation | 52 |
| Titre III Contribution des entreprises | 53 |
| Titre IV Utilisation de la contribution conventionnelle | 54 |
| Titre V Instance de la profession | 54 |
| Titre VI Dispositions finales | 54 |
| Avenant du 30 juin 2018 aux accords des 18 janvier 2017 et 30 janvier 2018 relatifs aux salaires minima des journalistes d'agences de presse | 55 |
| Préambule | 55 |
| Accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes d'agences de presse | 55 |
| Préambule | 55 |

| | |
|--|----|
| Chapitre Ier Dispositions générales | 55 |
| Chapitre II Dispositions relatives aux journalistes permanents | 56 |
| Chapitre III Dispositions relatives aux journalistes rémunérés à la pige | 57 |
| Chapitre IV Dispositions finales | 58 |
| Annexes | 58 |
| Avenant n° 1 du 11 octobre 2019 à l'accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima | 60 |
| Préambule | 60 |
| Chapitre Ier Dispositions générales du présent avenant | 60 |
| Chapitre II Modifications de l'accord du 3 juillet 2019 | 61 |
| Textes Salaires | 61 |
| Accord du 29 novembre 2000 relatif aux salaires au 1er décembre 2000 | 61 |
| SANOV, SAPHIR, SAM, SAM-SATEV, SAPIG | 61 |
| PIGES (audiovisuel) | 64 |
| Encadrement non journaliste SAPHIR-SAPIG SAM-SANOV-SATOV | 65 |
| Avenant du 18 décembre 2002 relatif aux salaires en presse périodique régionale | 66 |
| Salaires | 66 |
| Accord du 6 avril 2004 relatif aux salaires de la presse quotidienne régionale | 66 |
| Protocole d'accord du 12 mai 2005 | 66 |
| Avenant n° 9 du 30 novembre 2006 relatif aux salaires | 67 |
| Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires | 69 |
| | 70 |
| Accord du 28 janvier 2008 relatif aux salaires | 71 |
| Accord du 9 avril 2008 relatif à la grille des salaires des nouveaux embauchés | 71 |
| Accord du 16 juin 2008 relatif aux salaires dans le cadre de la presse spécialisée | 71 |
| Annexe | 71 |
| Accord du 17 juin 2010 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2010 | 72 |
| Annexe | 72 |
| Accord du 3 décembre 2010 relatif aux salaires minima garantis mensuels au 1er décembre 2010 | 72 |
| Annexe | 73 |
| Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er février 2011 | 73 |
| Accord du 1er juin 2011 relatif aux salaires au 1er juillet 2011 | 73 |
| Annexe | 73 |
| Accord du 1er novembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 | 73 |
| Annexe | 73 |
| Accord du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 | 74 |
| Accord du 1er juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2012 | 75 |
| Annexe | 75 |
| Accord du 19 novembre 2012 relatif aux salaires minima 2012-2013 des journalistes de la presse d'information spécialisée | 75 |
| Annexe | 75 |
| Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 | 76 |
| Accord du 30 septembre 2013 relatif aux salaires et aux catégories conventionnelles | 77 |
| Préambule | 77 |
| Accord du 31 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 | 82 |
| Accord du 26 mai 2014 relatif à la revalorisation des barèmes de salaires pour l'année 2014 | 82 |
| Préambule | 82 |
| Accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 | 83 |
| Accord du 5 mai 2015 relatif au barème minimum de pige | 84 |
| Préambule | 84 |
| Accord du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017 (agences de presse) | 85 |
| Annexe | 85 |
| Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima | 85 |
| Accord du 4 avril 2017 relatif à la revalorisation des barèmes de salaires pour 2017 | 87 |
| Préambule | 87 |
| Accord du 10 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017 | 87 |
| Annexe | 88 |
| Accord du 7 novembre 2017 relatif aux salaires de la presse périodique régionale | 88 |
| Accord du 30 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour les journalistes d'agence de presse | 89 |
| Préambule | 89 |
| Annexe | 89 |
| Protocole d'accord du 21 mars 2018 relatif aux minima garantis mensuels des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée | 89 |
| Annexe | 89 |
| Accord du 1er avril 2018 relatif à la classification des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale | 90 |
| Préambule | 90 |
| Annexe | 91 |
| Protocole d'accord du 22 novembre 2018 relatif aux minima garantis mensuels des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée | 93 |
| Annexe | 93 |
| Protocole d'accord du 27 septembre 2018 relatif aux salaires de la presse périodique régionale | 93 |
| Protocole d'accord du 7 novembre 2019 relatif aux salaires au 1er novembre 2019 | 93 |
| Accord du 21 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé (statuts OPCA - Formation professionnelle) | 93 |
| Préambule | 94 |
| Statuts | 94 |
| Création - Dénomination. | 94 |
| Champ d'application. | 94 |
| Objet. | 94 |
| Adhésions ultérieures et dénonciation. | 94 |
| Ressources. | 94 |
| Structure de MEDIAFOR | 95 |
| Le conseil d'administration. | 95 |
| Direction. | 95 |
| Organisation de la structure administrative. | 96 |

| | |
|---|--------|
| Organisation de la comptabilité. | 96 |
| Contrôle des comptes. | 96 |
| Organisation de la structure formation | 96 |
| Les sections et fonds. | 96 |
| Organisation interne de la section. | 97 |
| Dispositions diverses | 97 |
| Règlement intérieur. | 97 |
| Modification du présent acte de constitution. | 97 |
| Dissolution de MEDIAFOR. | 97 |
| Le premier président. | 97 |
| Date d'effet. | 97 |
| Dévolution. | 97 |
| Textes Attachés | 98 |
| ANNEXE (Champ d'application) ACCORD du 21 décembre 1994 | 98 |
| Accord relatif à la section professionnelle presse en région (règlement intérieur OPCA) | 98 |
| Préambule | 98 |
| Création. | 98 |
| Objet. | 99 |
| Organisation de la section. | 99 |
| Administration. | 99 |
| Décisions. | 99 |
| Révision. | 100 |
| Accord ' Salaires ' Presse quotidienne départementale (SPQD) | 100 |
| Textes Salaires | 100 |
| Salaires (presse quotidienne départementale) Protocole d'accord annuel du 16 mars 2005 | 100 |
| Avenant relatif à la formation professionnelle continue | 100 |
| Entreprise de moins de 10 salariés. | 100 |
| Entreprise de 10 salariés et plus. | 101 |
| Evaluation. | 101 |
| Assiette des contributions. | 101 |
| Le versement des contributions. | 101 |
| Les CPNEFP. | 101 |
| Financement de la formation des emplois aidés. | 101 |
| Le champ d'application. | 101 |
| Demande d'adhésion. | 101 |
| Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS) | 101 |
| Préambule | 102 |
| 1. Objet et dénomination | 103 |
| 2. Périmètre de l'opérateur de compétences | 103 |
| 3. Forme juridique et textes constitutifs | 103 |
| 4. Missions | 103 |
| 5. Dispositions financières | 104 |
| 6. Gouvernance | 104 |
| 7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale | 106 |
| 8. Dévolution | 106 |
| 9. Durée et entrée en vigueur | 106 |
| 10. Loi applicable et règlement des différends | 106 |
| 11. Interprétation | 106 |
| 12. Commission de suivi | 106 |
| 13. Clause de revoyure | 106 |
| 14. Effet | 107 |
| 15. Révision | 107 |
| 16. Dénonciation | 107 |
| 17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité | 107 |
| 18. Agrément et extension | 107 |
| Annexes | 107 |
| Textes parus au JORF | JO-1 |
| Nouveautés | NV-1 |
| Accord accord de prévoyance (16 avril 1998) | NV-1 |
| Accord aménagement et réduction temps de travail (24 janvier 2000) | NV-1 |
| Accord aménagement et réduction temps de travail (28 février 2000) | NV-1 |
| Accord aménagement et réduction temps de travail (12 mai 2000) | NV-1 |
| Accord réduction du temps de travail (26 octobre 2000) | NV-1 |
| Avenant n° 1 à l'accord de prévoyance (19 octobre 2004) | NV-1 |
| Accord grille hiérarchique des emplois (15 avril 2005) | NV-2 |
| Accord classification (chapitre 3) (1er décembre 2005) | NV-2 |
| Avenant n° 2 à l'accord de prévoyance (8 juin 2006) | NV-2 |
| Avenant n° 3 à l'accord de prévoyance (19 juillet 2007) | NV-2 |
| Accord classification des emplois et qualifications (23 janvier 2008) | NV-2 |
| Avenant n° 4 à l'accord de prévoyance (18 décembre 2009) | NV-3 |
| Avenant n° 5 à l'accord de prévoyance (15 décembre 2010) | NV-3 |
| Accord plan de formation (5 novembre 2012) | NV-3 |
| Accord salaires minima au 01/10/2018 (19 septembre 2018) | NV-3 |
| Avenant n°3 du 27 novembre 2019 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail des personnels à temps partiel à la Convention collective nationale de la radiodiffusion | NV-3 |
| Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019 | NV-3 |
| Accord formation professionnelle 2020 à 2022 (30 janvier 2020) | NV-4 |
| Liste des sigles | SIG-1 |
| Liste thématique | THEM-1 |

Liste chronologique CHRO-1

Index alphabétique ALPHA-1

**Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987.
Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)**

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | 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. |
| Organisations de salariés | Syndicat des journalistes français CFDT ; Syndicat national des journalistes CGT ; Syndicat général des journalistes CGT - FO ; Syndicat des journalistes CGC ; Syndicat chrétien des journalistes CFTC. |
| Organisations adhérentes | Syndicat des journalistes de l'audiovisuel FO, par lettre du 15 février 1993 ; Fédération des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel FO, par lettre du 27 septembre 1996 ; Syndicat des journalistes FO, par lettre du 8 octobre 1996 ; Syndicat national des radios libres, par lettre du 25 juillet 2005 ; Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT, par lettre du 6 juillet 2006 ; Chambre syndicale typographique parisienne Info'com CGT, par lettre du 24 juillet 2006 ; Syndicat des éditeurs publics de programmes (SEPP), par lettre du 3 avril 2007 ; Syndicat des correcteurs et des professions connexes de la correction CGT, par lettre du 27 juin 2007. Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne Créatis, 226, rue Saint-Denis, 75002 Paris, par lettre du 23 août 2016 (BO n°2016-39) |

Objet et domaine de la convention

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Alinéa 1 :

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.

Alinéa 2 :

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.

Alinéa 3 :

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

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée de 2 ans à compter du jour où elle est applicable. A défaut de la notification par l'une des parties, 6 mois avant l'expiration de ces 2 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 de 1 an par tacite reconduction.

Chaque partie signataire pourra toujours se dégager chaque année reconduite, par une notification faite 6 mois avant l'expiration de la période en cours.

La partie qui dénonce tout ou partie de la convention ou demande la révision de 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 30 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 avis 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

Article 3

En vigueur étendu

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.

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.

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 aux articles L. 461-1 et suivants du code du travail, par les salariés quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

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. A concurrence de 2 jours d'absence, il ne 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 15 heures par mois.

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

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.

F. - Panneaux d'affichage

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

Comités d'entreprise. - Délégués du personnel

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise, 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

Article 5

En vigueur étendu

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 1er août 1986.

c) 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

En vigueur étendu

Aucune entreprise visée par la présente convention ne pourra employer pendant plus de 3 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

Article 7

En vigueur étendu

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 10 jours pour les quotidiens, les hebdomadaires et les agences de presse et de 1 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 3 ci-dessus, constitue 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 œuvres 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Les droits de propriété littéraire et artistique du journaliste sur son œuvre 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

En vigueur étendu

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. A cet effet, elles s'engagent à apporter leur concours au Centre de formation des journalistes, 33, rue du Louvre, à Paris, à l'Ecole supérieure de journalisme de Lille, ainsi qu'à tous les organismes ayant le même but.

Elles sont d'accord pour réduire à 1 année la durée effective du stage de ceux qui auraient passé 2 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.

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 ministre de l'éducation nationale.

Une annexe à la convention (1) déterminera les conditions de formation professionnelle et de qualification des assimilés.

(1) Voir annexe I publiée ci-après.

Congé enseignement du journalisme

Article 11

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Sauf cas prévu à l'article 10, la titularisation comme journaliste professionnel est acquise à l'expiration d'un stage effectif de 2 ans.

Deux mois avant l'échéance de cette période, si le journaliste est resté dans la même entreprise, il pourra effectuer un stage de 1 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

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Recrutement

Article 15

En vigueur étendu

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

A 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.

Prêt et location de main-d'oeuvre

Article 16

En vigueur étendu

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.

Contrat à durée déterminée

Article 17

En vigueur étendu

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.

Commission paritaire de l'emploi

Article 18

En vigueur étendu

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 de 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

Période d'essai

Article 19

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Lettre d'engagement

Article 20

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

Salaires

Minima garantis

Article 22

En vigueur étendu

Les barèmes de salaire 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 de 1 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 prévoit 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.

Prime d'ancienneté

Article 23

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Définition de l'ancienneté

Article 24

En vigueur étendu

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 Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945 ;
- les périodes militaires 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.

Treizième mois

Article 25

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Variation des salaires

Article 26

En vigueur étendu

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.

Bulletin de paie

Article 27

En vigueur étendu

Le bulletin de paie devra comporter les mentions conformes aux dispositions de l'article 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

En vigueur étendu

Tout journaliste titularisé, salarié de l'entreprise, appelé pour une période supérieure à 1 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 1 mois. Cet intérim ne pourra dépasser 6 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 de 1 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

Article 29

En vigueur étendu

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

A compter du 1er 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 n° 82-41 du 16 janvier 1982 relatives 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 2 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 60 jours, délai porté à 90 jours pendant la période du 1er 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 1er 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.

Travail de nuit

Article 30

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Congés payés

Article 31

En vigueur étendu

Les congés payés des journalistes sont calculés sur la base de 2 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 1 mois de date à date auquel s'ajoute 1 semaine supplémentaire.

La période légale de référence pour le calcul du droit aux congés est fixée du 1er 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, le montant de l'indemnité de congés est calculé sur la base de 1/10 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

En vigueur étendu

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 égal au nombre de mois entiers écoulés depuis le 1er juin précédent jusqu'à la fin de leur préavis, que celui-ci soit effectué ou non.

Article 33

En vigueur étendu

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.

Récupération des jours fériés

Article 34

En vigueur étendu

Le travail effectué les jours fériés (1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er 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 1er 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.

Congés exceptionnels

Article 35

En vigueur étendu

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

- mariage de l'intéressé : 1 semaine (6 jours ouvrables) ;
- mariage d'un enfant ou d'un ascendant : 2 jours ;
- naissance d'un enfant : 3 jours [loi du 18 mai 1946 (1) abrogée par la loi n° 86-1307 du 29 décembre 1986] ;
- maladie d'un enfant de 12 ans ou moins : 1 ou 2 jours ouvrables, dans la limite de 6 jours par année civile (du 1er 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-sœur : 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 2 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.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 2 février 1988, art. 1er).

Maladie. - Accident du travail. - Absences

Paiement des appointements

Article 36

En vigueur étendu

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

- a) Pendant 2 mois à plein tarif et 2 mois à demi-tarif, si le journaliste compte 6 mois à 1 an de présence dans l'entreprise ;
- b) Pendant 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif après 1 an de présence ;
- c) Pendant 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif, après 5 ans de présence ;
- d) Pendant 5 mois à plein tarif et 5 mois à demi-tarif, après 10 ans de présence ;
- e) Pendant 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif au-delà de 15 ans.

Si plusieurs congés de maladie et de maternité sont accordés au cours d'une période de 12 mois consécutifs pour les journalistes professionnels comptant moins de 5 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 5 ans de présence, dans le cas d'interruption de 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 (1).

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 % du salaire réel. Ce complément sera dû pendant une durée maximale de 1 an.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 2 février 1988, art. 1er).

Incapacité permanente et décès

Article 37

En vigueur étendu

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.

Journalistes rémunérés à la pige

Article 38 (1)

En vigueur étendu

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.

(1) Article étendu sous réserve de l'agrément de l'annexe III à l'accord professionnel du 9 décembre 1975 (arrêté du 2 février 1988, art. 1er). L'annexe III a été agréée par arrêté du 21 juin 1988.

Assurances pour risques exceptionnels

Article 39

En vigueur étendu

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 %, à une garantie de 10 fois le salaire annuel de l'intéressé sans pouvoir dépasser, sauf accord particulier, une somme égale à 10 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 % mais également l'invalidité permanente partielle.

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

Article 40

En vigueur étendu

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 de la période d'indemnisation prévue à l'article 36, prolongée d'une durée égale.

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

Réintégration

Article 41

En vigueur étendu

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 1 an d'une priorité de réembauchage, dans ses anciennes fonctions ou dans un poste équivalent, dès qu'auront cessé ses fonctions syndicales.

Maternité

Article 42

En vigueur étendu

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 de 1 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.

Obligations militaires

Article 43

En vigueur étendu

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 de 1/12.

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

Règles à observer

Article 44

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Changement de statut

Article 45

En vigueur étendu

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.

Préavis

Article 46

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Conflits. - Conciliation. - Arbitrage

Conflits individuels

Article 47

En vigueur étendu

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 2 représentants des employeurs et de 2 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 les différends individuels.

Si l'une des parties récuse 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.

Conflits collectifs

Article 48

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 :

- 4 représentants des organisations intéressées d'employeurs ;
- 4 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 6 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 48 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 :

Constitué 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.

Arbitrage

Article 50

En vigueur étendu

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.

Dispositions diverses

Retraite

Article 51 (1)

En vigueur étendu

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 2 ans de présence ;
- 2 mois de salaire après 5 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 10 ans de présence ;
- 4 mois de salaire après 20 ans de présence ;
- 5 mois de salaire après 30 ans (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'inaptitude 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 l'autre devra respecter un délai de prévenance de 3 mois.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 2 février 1988, art. 1er).

Changement de résidence

Article 52

En vigueur étendu

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 déplacement 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.

Indemnité de résidence

Article 53

En vigueur étendu

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.

Avenants

Article 54

En vigueur étendu

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.

Interprétation

Selon les 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.

Annexe I du 1er novembre 1976 relative à la formation professionnelle

| Signataires | |
|--------------------------|---|
| Organisations adhérentes | Le syndicat des éditeurs publics de programmes (SEPP), 7, esplanade Henri-de-France, 75907 Paris Cedex 15, par lettre du 3 avril 2007, (BO CC 2007-17). |

En vigueur non étendu

Les parties contractantes ont décidé d'accorder, à titre exceptionnel, une réduction de stage de 1 an aux titulaires des diplômes délivrés par les centres universitaires d'enseignement du journalisme (UER de l'université des sciences sociales de Strasbourg, IUT de Bordeaux, IUT de Tours, CELSA et centre transméditerranéen 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 signataires, conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale de travail des journalistes 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 les cursus sanctionnés par les diplômes de formation initiale dont la liste suit.

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

- le master professionnel en information et communication, option journalisme, du CELSA, Ecole des hautes études en sciences de l'information et de la communication ;
- le master professionnel journalisme du Centre universitaire d'enseignement du journalisme (CUEJ) de l'université de Strasbourg ;
- le master « Information, communication et nouvelles technologies », spécialité journalisme, de l'Ecole de journalisme et de communication de Marseille (EJCM) ;
- le master professionnel de journalisme « Information et communication médiatisées » de l'Institut de la communication et des médias (ICM) de l'université de Grenoble-III Stendhal ;
- le master professionnel de journalisme de l'Institut de journalisme Bordeaux-Aquitaine (IJBA) ;
- la licence professionnelle, continuum du DUT de journalisme, de l'institut universitaire de technologie de Tours .
- 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.

Annexe II Convention collective nationale du 1er novembre 1976

En vigueur étendu

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.

Elus aux chambres d'agriculture.

Congé supplémentaire de naissance ou d'adoption (art. L. 571-1 du code de la 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 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. - Absences entraînant la suspension du contrat de travail et le droit à l'ancienneté

Création d'entreprise.

Congé sabbatique.

Enseignement.

Exercice de fonctions publiques électives 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).

Texte refondu et approuvé le 27 octobre 1987.

Fait à Paris, sous la présidence de M. Laurençon, directeur départemental du travail.

Accord-cadre du 21 avril 1986 relatif à la mise en place de systèmes rédactionnels informatisés (PQR)

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Le syndicat national de la presse quotidienne régionale ; Le syndicat des quotidiens régionaux, |
| Organisations de salariés | Le Le syndicat national des journalistes ; Le syndicat général des journalistes FO ; L'USJSF-CFDT ; La FTILAC-CFDT ; Le syndicat des journalistes CGC, |

En vigueur non étendu

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'USPQR 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 CE et du CHSCT.

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 (1) ;
- 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 (2).

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 CHSCT est consulté avant toute mise en place de celles-ci.

Les parties se rencontreront d'ici à 3 ans pour faire le bilan du présent accord.

(1) Textes rédigés ou en cours de rédaction, illustrations, dépêches, banques de données internes ou externes, archives, etc.

(2) L'opération de verrouillage rend impossible l'effacement, même involontaire, d'un texte par toute autre personne que son auteur. A partir de ce verrouillage, le texte sera conservé en mémoire dans 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 et l'interdire à d'autres.

Accord du 10 mars 1987 relatif à la mise en place de systèmes rédactionnels

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Le syndicat des quotidiens départementaux (SQD). |
| Organisations de salariés | Le syndicat national des journalistes ; La FTILAC-CFDT et l'USJF-CFDT ; Le syndicat des journalistes CGC, |

En vigueur non étendu

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 CE et du CHSCT.

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, 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 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 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. L'opération de verrouillage rend impossible l'effacement - même involontaire - d'un texte par toute autre personne que son auteur. A 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 CHSCT est consulté avant toute mise en place de celles-ci.

Les parties se rencontreront d'ici à 3 ans pour faire le bilan du présent accord.

Annexe III relative au régime particulier de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | 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. |
| Organisations de salariés | Syndicat national des journalistes ; Syndicat national des journalistes CGT ; Syndicat général des journalistes FO ; Union syndicale des journalistes français CFTD ; Syndicat des journalistes CGC ; Syndicat chrétien des journalistes CFTC. |

Application de l'article 38 de la convention collective nationale de travail des journalistes du 1er novembre 1976 modifiée

En vigueur non étendu

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 Ier : Régime maternité-incapacité-invalidité-décès

Application de l'article 38 de la convention collective nationale de travail des journalistes du 1er novembre 1976 modifiée

Article 1er

En vigueur étendu

Les journalistes professionnels visés par l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975 bénéficient d'un régime complémentaire de prévoyance.

Application de l'article 38 de la convention collective nationale de travail des journalistes du 1er novembre 1976 modifiée

Article 2

En vigueur étendu

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

En vigueur 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 (16e) 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.

Application de l'article 38 de la convention collective nationale de travail des journalistes du 1er novembre 1976 modifiée

Article 4

En vigueur étendu

La date d'effet du présent régime est fixée au 1er janvier 1988.

Application de l'article 38 de la convention collective nationale de travail des journalistes du 1er novembre 1976 modifiée

Article 5

En vigueur étendu

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

Salariés concernés

Article 6

En vigueur étendu

L'accès au régime conventionnel de frais de santé est ouvert à tous les journalistes professionnels rémunérés à la pige.

Financement des garanties "frais de santé"

Article 7

En vigueur étendu

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 pige versée. Cette cotisation est comprise dans la cotisation patronale globale de 0,74 % prévue à l'article 3 du titre Ier de la présente annexe.

Les cotisations ainsi versées par les employeurs seront affectées au fonds collectif défini à l'article 8.

A titre dérogatoire, pourra s'exonérer du paiement de cette cotisation au fonds collectif toute entreprise qui pourra justifier que tous les journalistes professionnels rémunérés à la pige 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 pige.

7.2. Cotisations des journalistes professionnels rémunérés à la pige

Les journalistes professionnels rémunérés à la pige 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.

Constitution du fonds collectif

Article 8

En vigueur étendu

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 piges qu'ils versent, dans les conditions définies 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 pige 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 pige ayant donné lieu à versement de cotisations santé par leur employeur au fonds collectif.

Par mesure de simplification, les journalistes professionnels rémunérés à la pige 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 civile concernée restant à courir et les 2 années suivantes.

Toutefois, à la mise en place du présent régime de frais de santé, les journalistes professionnels rémunérés à la pige 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 santé aura été versé par leur (s) employeur (s) 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 pige bénéficiaire.

Cette participation s'élève à 50 % de la cotisation mentionnée à l'article 7.2 par mois.

Commission de suivi. - Comité de pilotage

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Commission paritaire de suivi

Il est cité 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 (idcc 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 pige. 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 paritaire de pilotage du régime conventionnel de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige mis 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 l'évolution des régimes institués par les titres Ier 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 pige ;
- assure un suivi de l'alimentation et de l'utilisation du fonds collectif défini à l'article 8 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 pige ;
- 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.

Note de la fédération nationale de la presse relative au régime spécial des collaborateurs de la rédaction rémunérés à la pige du 1er novembre 1976

En vigueur étendu

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 pige 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 1er novembre 1976. En outre, ces collaborateurs relèvent du régime de retraite des journalistes rémunérés à la pige, géré par l'ANEP (ANEP presse, 8, rue Bellini, 75016 Paris, tél. : 45-05-13-03). Par ailleurs, selon l'article L. 242-3 (1) du code de la sécurité sociale, les journalistes professionnels rémunérés à la pige 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 % 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 œuvre 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'AGESSA (29, rue des Pyramides, 75001 Paris, tél. : 42-96-12-45). L'entreprise doit cotiser auprès de cet organisme à raison de 1 % des droits dus aux auteurs et verser le précompte de 4,70 % (2) retenu sur les rémunérations des intéressés.

Lettre du 18 août 1987

relative à la mise à la retraite

Paris, le 18 août 1987.

Monsieur,

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 47 (3), signée 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 DMOS du 31 juillet 1987), nous vous confirmons que ce nouvel article 47 (3), applicable désormais, prévoit expressément la possibilité pour l'employeur de mettre à la retraite un journaliste lorsque celui-ci aura atteint l'âge de 65 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 47 (3) ne concerne pas les journalistes ayant entre 60 et 65 ans même si les intéressés réunissent 150 trimestres de cotisation au régime d'assurance vieillesse.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments distingués.

Le président de la commission sociale

(1) Devenu article L. 311-3 (16°).

(2) Egal à 6 % depuis le 1er janvier 1987.

(3) Devenu article 51 dans le texte.

Accord du 20 juin 1988 relatif aux classifications

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Fédération nationale de la presse hebdomadaire et périodique ; Syndicat de la presse hebdomadaire parisienne. |
| Organisations de salariés | Syndicat national des journalistes (SNJ) ; Syndicat des journalistes français CFDT (1) ; Syndicat général des journalistes FO ; Syndicat national des journalistes CGT ; Syndicat des journalistes CGC ; Syndicat chrétien des journalistes CFTC. <i>(1) Devenu l'union syndicale des journalistes français CFDT.</i> |

Accord applicable aux journalistes de la presse hebdomadaire et périodique et de la presse hebdomadaire parisienne

En vigueur non étendu

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 1re, 2e et 3e catégories.

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

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

Ces coefficients sont également applicables à compter du 1er octobre 1988 dans l'ensemble des 3 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 1er 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.

Grille de qualifications des fonctions de journalistes dans la presse hebdomadaire parisienne (1re, 2e et 3e catégories)

En vigueur non étendu

Coefficient 220 : Rédacteur en chef.

Coefficient 188 : Rédacteur en chef adjoint.

Coefficient 174 : Secrétaire général de la rédaction.

Coefficient 174 : Premier rédacteur graphiste.

Coefficient 165 : Chef des informations.

Coefficient 160 : Premier secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique.

Coefficient 155 : Chef de service.

Coefficient 145 Qualification : Second rédacteur graphiste.

Coefficient 145 : Second secrétaire de rédaction.

Coefficient 145 : Chef de service adjoint.

Coefficient 145 : Grand reporter.

Coefficient 142 : Chef de rubrique, chef de service ou d'agence.

Coefficient 138 : Rédacteur graphiste.

Coefficient 138 : Secrétaire de rédaction.

Coefficient 130 : Reporter.

Coefficient 127 : Critique.

Coefficient 120 : Rédacteur rewriter.

Coefficient 120 : Rédacteur spécialisé.

Coefficient 120 : Rédacteur réviseur.

Coefficient 120 : Reporter photographe.

Coefficient 112 : Rédacteur graphiste adjoint.

Coefficient 112 : Reporter dessinateur.

Coefficient 110 : Secrétaire de rédaction adjoint.

Coefficient 110 : Rédacteur traducteur.

Coefficient 100 : Rédacteur.

Coefficient 100 : Sténographe rédacteur.

Coefficient 95 : Stagiaire (13e au 24e mois).

Coefficient 90 : Stagiaire (1er au 12e mois).

Accord applicable aux journalistes de la presse hebdomadaire et périodique et de la presse hebdomadaire parisienne

Définition des fonctions de journalistes dans la presse hebdomadaire parisienne (1re, 2e et 3e catégories)

En vigueur non étendu

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 1 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 du secrétariat de rédaction sous le contrôle du responsable de celui-ci. Après 1 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 coordination 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.

Chef de service ou d'agence

Ce journaliste a la responsabilité entière d'un service ou d'une rubrique importante du journal (sports,...) ou d'une agence décentralisée où il représente la direction. Sous l'autorité de ses supérieurs hiérarchiques, il assume l'animation et l'organisation de son service ou de son agence.

Grand reporter

Ce journaliste expérimenté dépend en principe de la rédaction en chef. Il est chargé d'enquêtes ou d'interviews importantes (textes, 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 œuvres 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 œuvre 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 1er au 24e mois)

Journaliste débutant, en période de formation dans une publication.

Adhésion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres à deux conventions et à l'avenant du 31 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle

En vigueur

Saint-Denis, le 25 juillet 2005.

Le syndicat national des radios libres,

à la direction des relations du travail, sous-direction de la négociation collective,

bureau des conventions collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le ministre,

Par la présente, le syndicat national des radios libres, organisation professionnelle représentative dans l'audiovisuel des opérateurs de radiodiffusion, a l'honneur de vous demander de prendre acte de son adhésion à :

- la convention collective nationale de la radiodiffusion n° 3285 du 11 avril 1996 ;

- la convention collective nationale des journalistes n 3136 du 1er novembre 1976 ;

- l'avenant à la CCN de la radiodiffusion du 31 décembre 2003 ' relatif à la formation professionnelle continue ' intervenu entre d'une part le SNJ et le SNJ-CGT, et d'autre part, la CNRL.

Par ailleurs, dans l'attente de nouvelles dispositions qui résulteront éventuellement de concertations en cours, le syndicat national des radios libres vous confirme qu'il n'a pas adhéré à l'accord de branche du 17 février 2005 portant sur ' le financement de la formation professionnelle dans l'audiovisuel '.

Nous vous demandons que, dans le cadre de son extension éventuelle, soient explicitement exclues de son champ d'application (selon les mêmes termes réservés à la distribution cinématographique et aux exploitants des salles de cinéma) les entreprises répertoriées en 922 A, et en tout état de cause les professions représentées par le syndicat national des radios libres.

Je vous prie d'informer des présentes la commission mixte des radios privées et des journalistes des radios privées et les partenaires sociaux concernés.

Restant à votre disposition pour plus ample informé, je vous prie d'agréer, Monsieur le ministre, l'expression de mes respectueuses salutations.

Le président.

Avenant du 9 mars 1989 relatif aux classifications en presse hebdomadaire régionale d'information (SNPHRI)

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Syndicat national de la presse hebdomadaire régionale d'information ; Syndicat national des journalistes. |
| Organisations de salariés | Syndicat national des journalistes CGT ; Syndicat général des journalistes FO ; Syndicat des journalistes français CFDT. |

Création de la qualification 'chef de service ou d'agence '

En vigueur non étendu

Entre les signataires, il est convenu d'introduire dans la grille des qualifications, la définition suivante :

Chef de service ou d'agence : journaliste qui a la responsabilité entière d'un service ou d'une rubrique importante du journal (sports,...) ou d'une agence décentralisée où il représente la direction. Sous l'autorité de ses supérieurs hiérarchiques, il assume l'animation et l'organisation de son service ou de son agence.

Le chef de service ou d'agence est placé, dans la grille en vigueur à ce jour, à l'indice 142.

Accord du 15 mars 1990 relatif à la presse hebdomadaire régionale

| Signataires | |
|---------------------------|-----------------------|
| Organisations patronales | SNPHRI. |
| Organisations de salariés | SNJ ; FTILAC CFDT. |

Introduction de nouvelles techniques - Collège journalistes de la presse hebdomadaire régionale

En vigueur non étendu

Préambule

Le SNPHRIA 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 dimension modeste, 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.

Il est en cohérence avec les accords-cadres 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 2 ans après la signature du présent accord pour examiner si son application a concrètement facilité l'évolution économique et technique des entreprises et 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 sont 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 leurs 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, 1 ou 2 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 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 1 année dans le cas où le journaliste reconverti bénéficie d'une ancienneté professionnelle supérieure à 10 ans ou a atteint ou dépassé l'âge de 40 ans.

Le coût de la formation au système introduit 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.

Accord-cadre du 8 novembre 1999 relatif aux droits d'auteur dans la presse quotidienne régionale

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | SPQR. |
| Organisations de salariés | Syndicat des journalistes FO ; Union syndicale des journalistes CFDT ; Syndicat des journalistes CGC ; Syndicat des journalistes CFTC. |

Préambule

En vigueur non étendu

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 inaliénable) 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 investi ab initio des droits de l'auteur conformément aux articles L. 113-2, 3e alinéa, et L. 113-5 du code de la propriété intellectuelle. 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 code de la propriété intellectuelle, 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 au 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

En vigueur non étendu

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 pige, qui concourent à l'élaboration du contenu des différents titres édités par les entreprises de presse quotidienne régionale.

2. Objet de l'accord

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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, 1er alinéa, 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 (1), par l'entreprise de presse (2), 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 (3) et les modalités de rémunération.

3.3. Exploitation sur support électronique en ligne (ex. : internet/Minitel) et hors ligne (ex.: CD-Rom)

Le présent accord collectif fixe les modalités selon lesquelles une rémunération complémentaire est versée aux journalistes pour les nouvelles exploitations (1), telles que définies au présent accord, sur support électronique de tout ou partie du fonds éditorial par l'entreprise de presse (2).

Entrent notamment dans ce dispositif les opérations spéciales et dossiers d'actualité constitués à partir du contenu du journal ; les archives (4) 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.

(1) 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.

(2) 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.

(3) Lieu, durée et étendue.

(4) 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.

4. Dispositions concernant les rémunérations

En vigueur non étendu

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 engendré 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 de 1/3 du chiffre d'affaires net éditeur défini ci-dessus ;

- 7 % sur une fraction de 1/3 du chiffre d'affaires net éditeur défini ci-dessus ;

- 5 % sur une fraction de 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. Modalité 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

En vigueur non étendu

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, relative à l'ensemble des questions réglées par le présent accord.

Une commission composée de 2 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

En vigueur non étendu

Le présent accord est signé pour une durée de 2 ans. A l'issue de ce délai, il sera tacitement reconduit pour des périodes identiques, sauf dénonciation par l'une des parties 6 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 de 1 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

En vigueur non étendu

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.

Avenant du 28 avril 2000 : lève la condition suspensive prévue au paragraphe 7 de l'accord-cadre dans l'attente de la réponse des pouvoirs publics.

Avenant du 28 avril 2000 à l'accord-cadre relatif aux droits d'auteur en presse quotidienne régionale

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | SPQR. |
| Organisations de salariés | Syndicat des journalistes CFTC ; Syndicat des journalistes CGC ; Syndicat des journalistes FO ; Union syndicale des journalistes CFDT. |

En vigueur non étendu

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.

Accord du 11 juillet 2000 relatif à la banque d'échanges photos (PQR)

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | SPQR. |
| Organisations de salariés | Syndicat national des journalistes ; Syndicat national des journalistes CGT ; Syndicat des journalistes FO ; Union syndicale des journalistes CFDT ; Syndicat général des journalistes FO ; Syndicat des journalistes CGC ; Syndicat des journalistes CFTC. |

Préambule

En vigueur non étendu

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 œuvres originales couvertes par le droit d'auteur.

C'est dans ces conditions que les parties ont décidé de signer la présente convention.

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 œuvre 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 organes 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 de 1 an à compter de la signature de la présente convention.

La présente convention est signée pour 1 an et renouvelable par tacite reconduction.

reconnues par la profession dans les établissements d'enseignement

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | AESPA ; AFP ; FFAP ; FNAPPI ; FNPS ; FPPR ; SPMI ; SPP ; SPPMO ; SPQD ; SPQR. |
| Organisations de salariés | USJ CFDT ; SJ CGC ; SJ FO ; SNJ ; SCJ CFTC. |

Préambule

En vigueur non étendu

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 (CNEPJ), 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 reconnaissance.

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 (CCNTJ) (1) et articles du code du travail concernant la formation professionnelle, l'apprentissage et les commissions paritaires de l'emploi.

(1) Les textes de ces articles sont annexés au présent accord.

En vigueur non étendu

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 2 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 candidatures à l'entrée, de contrôle des connaissances et de délivrance des diplômes.

Il se réunit au minimum 3 fois par an.

Critère 3

L'établissement d'enseignement dispense une formation générale au métier de journaliste d'au minimum 3 semestres, répartis sur 2 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 journaliste 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 3 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, appliquées 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, enquêtes...)
- 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 de 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 sociodémographique, 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 2 stages pratiques dans des médias d'information, chacun d'une durée minimale de 8 semaines.

Ils participent des conditions d'obtention du diplôme.

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 5 ans minimum, sur la base d'un rapport (1) 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(ent) de bénéficier des avantages afférents.

Critère 10

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

(1) 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 ; l'évolution des coûts de scolarité...

Avenant n° 7 du 20 décembre 2001

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Association des employeurs du service public de l'audiovisuel ; Fédération française des agences de presse ; Fédération nationale de la presse spécialisée ; Fédération de la presse périodique régionale ; Syndicat de la presse magazine et d'information ; Syndicat de la presse parisienne ; Syndicat de la presse magazine et d'opinion ; Syndicat presse quotidienne départementale ; Syndicat presse quotidienne régionale ; Syndicat des radios généralistes privées. |
| Organisations de salariés | Syndicat chrétien des journalistes CFTC ; Syndicat des journalistes CGC ; Syndicat national des journalistes ; Union syndicale des journalistes CFDT. |
| Organisations adhérentes | Syndicat des éditeurs publics de programmes (SEPP), par lettre du 3 avril 2007. |

En vigueur non étendu

Les parties signataires de la convention collective nationale de travail des journalistes, établie le 1er novembre 1976, modifiée par 7 avenants (n°s 1 à 5 bis et 6), confirmée et approuvée le 27 octobre 1987, sont convenues de modifier l'annexe I « Formation professionnelle » (art. 10, paragraphe 2) de ladite convention comme suit :

(Voir ce texte)

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Avenant n° 8 du 24 mars 2003 relatif à la formation professionnelle

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Association des employeurs du service public de l'audiovisuel ; Fédération nationale de la presse spécialisée ; Fédération de la presse périodique régionale ; Syndicat de la presse magazine et d'information ; Syndicat de la presse parisienne ; Syndicat de la presse magazine et d'opinion ; Syndicat de la presse quotidienne départementale ; Syndicat de la presse quotidienne régionale. |
| Organisations de salariés | Syndicat des journalistes CFE-CGC ; Syndicat des journalistes FO ; Syndicat national des journalistes ; Syndicat national des journalistes CFDT. |
| Organisations adhérentes | Syndicat des éditeurs publics de programmes (SEPP), par lettre du 3 avril 2007. |

En vigueur non étendu

Les parties signataires de la convention collective nationale de travail des journalistes, établie le 1er novembre 1976, modifiée par 7 avenants (n°s 1 à 5 bis et 6), confirmée et approuvée le 27 octobre 1987, sont convenues de modifier l'annexe I « Formation professionnelle » (article 10, paragraphe 2) de ladite convention comme suit :

(Voir ce texte)

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.

Ecole de journalisme de Toulouse (EJT)

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

(Voir ce texte)

Avenant n° 10 du 30 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Association des employeurs du service public de l'audiovisuel (AESPA) ; Fédération française des agences de presse (FFAP) ; Fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS) ; Fédération de la presse périodique régionale (FPPR) ; Syndicat de la presse parisienne (SPP) ; Syndicat de la presse magazine et d'opinion (SPPMO) ; Syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD). |
| Organisations de salariés | Syndicat chrétien des journalistes CFTC ; Syndicat des journalistes CGC ; Syndicat des journalistes FO ; Syndicat national des journalistes ; Union syndicale des journalistes CFDT. |
| Organisations adhérentes | Syndicat des éditeurs publics de programmes (SEPP), par lettre du 3 avril 2007. |

En vigueur non étendu

Les parties signataires de la convention collective nationale de travail des journalistes, établie le 1er novembre 1976, modifiée par 8 avenants (n°s 1 à 5 bis, 6 et 7), confirmée et approuvée le 27 octobre 1987, sont convenues de modifier l'annexe I « Formation professionnelle » (art. 10, paragraphe 2) de ladite convention comme suit :

(Voir ce texte)

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Adhésion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres

En vigueur

Saint-Denis, le 25 juillet 2005.

Le syndicat national des radios libres,

à la direction des relations du travail, sous-direction de la négociation collective,

bureau des conventions collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le ministre,

Par la présente, le syndicat national des radios libres, organisation professionnelle représentative dans l'audiovisuel des opérateurs de radiodiffusion, a l'honneur de vous demander de prendre acte de son adhésion à :

- la convention collective nationale de la radiodiffusion n° 3285 du 11 avril 1996 ;

- la convention collective nationale des journalistes n 3136 du 1er novembre 1976 ;

- l'avenant à la CCN de la radiodiffusion du 31 décembre 2003 ' relatif à la formation professionnelle continue ' intervenu entre d'une part le SNJ et le SNJ-CGT, et d'autre part, la CNRL.

Par ailleurs, dans l'attente de nouvelles dispositions qui résulteront éventuellement de concertations en cours, le syndicat national des radios libres vous confirme qu'il n'a pas adhéré à l'accord de branche du 17 février 2005 portant sur ' le financement de la formation professionnelle dans l'audiovisuel '.

Nous vous demandons que, dans le cadre de son extension éventuelle, soient explicitement exclues de son champ d'application (selon les mêmes termes réservés à la distribution cinématographique et aux exploitants des salles de cinéma) les entreprises répertoriées en 922 A, et en tout état de cause les professions représentées par le syndicat national des radios libres.

Je vous prie d'informer des présentes la commission mixte des radios privées et des journalistes des radios privées et les partenaires sociaux concernés.

Restant à votre disposition pour plus ample informé, je vous prie d'agréer, monsieur le ministre, l'expression de mes respectueuses salutations.

Le président.

Adhésion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres

Saint-Denis, le 25 juillet 2005.

Le syndicat national des radios libres,

à la direction des relations du travail, sous-direction de la négociation collective,

bureau des conventions collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le ministre,

Par la présente, le syndicat national des radios libres, organisation professionnelle représentative dans l'audiovisuel des opérateurs de radiodiffusion, a l'honneur de vous demander de prendre acte de son adhésion à :

- la convention collective nationale de la radiodiffusion n° 3285 du 11 avril 1996 ;

- la convention collective nationale des journalistes n 3136 du 1er novembre 1976 ;

- l'avenant à la CCN de la radiodiffusion du 31 décembre 2003 ' relatif à la formation professionnelle continue ' intervenu entre d'une part le SNJ et le SNJ-CGT, et d'autre part, la CNRL.

Par ailleurs, dans l'attente de nouvelles dispositions qui résulteront éventuellement de concertations en cours, le syndicat national des radios libres vous confirme qu'il n'a pas adhéré à l'accord de branche du 17 février 2005 portant sur ' le financement de la formation professionnelle dans l'audiovisuel '.

Nous vous demandons que, dans le cadre de son extension éventuelle, soient explicitement exclues de son champ d'application (selon les mêmes termes réservés à la distribution cinématographique et aux exploitants des salles de cinéma) les entreprises répertoriées en 922 A, et en tout état de cause les professions représentées par le syndicat national des radios libres.

Je vous prie d'informer des présentes la commission mixte des radios privées et des journalistes des radios privées et les partenaires sociaux concernés.

Restant à votre disposition pour plus ample informé, je vous prie d'agréer, monsieur le ministre, l'expression de mes respectueuses salutations.

Le président.

Adhésion par lettre du 6 juillet 2006 de la fédération des travailleurs des industries du livre du papier et de la communication (FILPAC) à la convention collective des journalistes

En vigueur

Montreuil, le 6 juillet 2006.

La fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT, 263, rue de Paris, case 426, 93514 Montreuil Cedex, à la direction des relations de travail, sous-direction de la négociation collective, bureau NC 1, section dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

La fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC), sise au 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, est affiliée à la confédération générale du travail et syndique tous les salariés dans le domaine de l'information, de la communication écrite, de la conception et de la réalisation graphique, dans les centres éditoriaux de la presse, l'édition, la publicité, le prépresse, le multimédia, etc.

Etant une organisation syndicale représentative dont l'objet entre dans le champ d'application de la convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976 (étendue par arrêté du 2 février 1984), elle souhaite aujourd'hui adhérer à cette dernière ainsi qu'à tous les avenants postérieurs, conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.

Il vous est demandé de faire dépôt de la présente, en vue de l'adhésion unilatérale de la CSTP à la susdite convention collective, toutes notifications aux signataires de cette dernière ayant été par ailleurs effectuées.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.

Le secrétaire général.

Adhésion par lettre du 24 juillet 2006 de la chambre syndicale typographique parisienne (CSTP) à la convention collective des journalistes

En vigueur

Paris, le 24 juillet 2006.

La chambre syndicale typographique parisienne,

94, boulevard Auguste-Blanqui, 75013 Paris,

à la direction des relations de travail, sous-direction de la négociation collective,

bureau NC 1, section dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

La chambre syndicale typographique parisienne (Info'com-CGT), sise au 94, boulevard Auguste-Blanqui, 75013 Paris, est affiliée à la confédération générale du travail et syndique tous les salariés dans le domaine de l'information, de la communication écrite, de la conception et de la réalisation graphique, dans les centres éditoriaux de la presse, l'édition, la publicité, le prépresse, le multimédia, etc.

Etant une organisation syndicale représentative dont l'objet entre dans le champ d'application de la convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976 (étendue par arrêté du 2 février 1988), elle souhaite aujourd'hui adhérer à cette dernière ainsi qu'à tous les avenants postérieurs, conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.

Il vous est demandé de faire dépôt de la présente, en vue de l'adhésion unilatérale de la CSTP à la susdite convention collective, toutes notifications aux signataires de cette dernière ayant été par ailleurs effectuées.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.

Le secrétaire.

Adhésion par lettre du 3 avril 2007 du SEPP à la convention et aux avenants n°s 5 à 10

En vigueur

Monsieur,

Le syndicat des éditeurs publics de programmes (SEPP) immatriculé à la mairie de Paris sous le n° 20184 a l'honneur de vous informer de son adhésion à la convention collective nationale de travail des journalistes du 1er novembre 1976 modifiée et refondue ainsi qu'à ses annexes et avenants n°S 5 à 10.

Un courrier d'information en lettre recommandée a été envoyé à tous les signataires de ladite convention.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Adhésion par lettre du 27 juin 2007 du syndicat des correcteurs CGT à la convention nationale des journalistes

En vigueur

Paris, le 27 juin 2007.

Le syndicat des correcteurs et des professions connexes de la correction (SDC) CGT,
3, rue du Château-d'Eau, 75481 Paris Cedex 10, à la direction générale du travail, sous-direction de la négociation collective,
section dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Le syndicat des correcteurs est affilié à la Confédération générale du travail et à la FILPAC, et syndique tous les salariés correcteurs, lecteurs-correcteurs, correcteurs-éditeurs de textes, rédacteurs-réviseurs et tous les professionnels du contrôle de qualité des textes dans les centres éditoriaux de la presse, l'édition, la publicité, le prépresse, le multimédia, etc.

Etant une organisation syndicale représentative dont l'objet entre dans le champ d'application de la convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976 (étendue par arrêté du 2 février 1984), elle souhaite aujourd'hui adhérer à cette dernière ainsi qu'à tous les avenants postérieurs, conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.

Il vous est demandé de faire dépôt de la présente à la susdite convention collective, toutes notifications aux signataires de cette dernière ayant été par ailleurs effectuées.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.

La secrétaire.

Avenant n° 11 du 14 mars 2007 relatif à la formation professionnelle

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Fédération française des agences de presse ; Fédération nationale de la presse d'information spécialisée ; Fédération de la presse périodique 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. |
| Organisations de salariés | Syndicat des journalistes CFTC ; Syndicat des journalistes FO ; Syndicat national des journalistes d'information ; Syndicat national des journalistes CGT ; Union syndicale des journalistes CFDT. |

En vigueur non étendu

Les parties signataires de la convention collective nationale de travail des journalistes, établie le 1er novembre 1976, modifiée par 11 avenants (n° s 1 à 5 bis, 6, 7, 8, 9 et 10), confirmée et approuvée le 27 octobre 1987, sont convenues de modifier l'annexe I (art. 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 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 3 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 1 année la durée effective du stage des journalistes débutants, titulaires de ce diplôme. »

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Accord du 7 novembre 2008 relatif aux journalistes rémunérés à la pige

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Syndicat de la presse quotidienne nationale (SPQN) ; Syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) ; Syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD) ; Fédération de la presse périodique régionale (FPPR) ; Fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS) ; Syndicat professionnel de la presse magazine et d'opinion (SPPMO) ; Syndicat de la presse magazine et d'information (SPMI) ; Fédération française des agences de presse (FFAP) ; Fédération nationale des agences de presse photos et informations (FNAPPI). |
| Organisations de salariés | SJ CFTC ; USJ CFDT ; CFE-CGC. |

Préambule

En vigueur étendu

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, relative aux conditions de collaboration à l'entreprise de presse des journalistes professionnels rémunérés à la pige et aux 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 professionnels, rémunérés à la pige, ci-après désignés les « pigistes ».

Après la signature de l'accord, et dans un délai de 6 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 ;
- indemnités 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. »

En vigueur étendu

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 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.

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 art. 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 au I ci-dessus) appliqué aux 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 : 1 300 ;
- coefficient de référence : 0,71 (soit 920/1 300) ;
- base prime d'ancienneté : 920 (coef. x barème).

Pour un montant mensuel de piges de 2 000 € :

- barème rédacteur : 1 300 ;
- coefficient de référence : 1 (application du plafond) ;
- base prime d'ancienneté : 1 300 (coef. x barème).

Calcul prime d'ancienneté avec un barème de piges à 50 € le feuillet :

- 25 feuillets dans le mois pour un montant total de 2000 € ;
- base prime d'ancienneté : 1 250 € (prix feuillet barème x nombre de feuillets).

Les barèmes minima, 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.-Indemnités 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 6 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 de 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 2 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 46e 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 6 mois après la signature du présent accord, au centre médical de la bourse (CMB) et prendront en charge les frais liés aux visites médicales (art. 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.-Elections professionnelles

Les modalités de mise en oeuvre des dispositions du présent article seront déterminées dans les entreprises dans le cadre des protocoles préélectorales, 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 art. 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, 2 critères cumulatifs :

- avoir bénéficié d'un minimum de 3 bulletins mensuels de piges consécutifs ou non sur les 12 derniers mois qui précèdent le mois de l'établissement des listes électorales, dont 2 dans les 4 mois précédant la signature du protocole préélectoral (1) (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 3 fois le barème rédacteur mensuel en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, dans la forme de presse considérée. (2)*

Pour être éligible, 3 critères cumulatifs :

- avoir bénéficié d'un minimum de 9 bulletins mensuels de piges consécutifs ou non sur les 12 derniers mois qui précèdent le mois de l'établissement des listes électorales, dont 2 dans les 4 mois précédant la signature du protocole préélectoral (1) ;
- *l'ensemble des bulletins pris en compte ci-dessus devra être au moins équivalent à 6 fois le barème rédacteur mensuel en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, dans la forme de presse considérée ; (2)*
- 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 briguer pendant toute la période.

VIII.-Prise en compte des pigistes dans le calcul des seuils d'effectifs (2)

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 pige perçoivent un treizième mois lorsqu'ils « auront collaboré à 3 reprises différentes » ou lorsque « leur salaire aura atteint au cours de l'année civile au moins 3 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 1/12 des piges perçues au cours des 12 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 pige, le montant de l'indemnité de congés payés est calculé sur la base du 1/10 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 treizième 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.-Divers

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 premier 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 oeuvre du présent accord, négocié sans préjudice de dispositions plus favorables de la convention collective nationale de travail des journalistes professionnels.

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 3 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 6 semaines après réception du courrier de convocation.

(1) Hors bulletin spécifique, notamment ceux relatifs au paiement du treizième mois et des congés payés.

(2) Dispositions 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 pige, 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. (arrêté du 26 août 2011, visas et articles 1er)

Avenant n° 12 du 6 juin 2007 relatif aux critères de reconnaissance de cursus

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | FNPS ; FFAP ; SPMI ; SPQR ; SPQD ; SPPMO ; FPPR ; SEPP ; SPQN. |
| Organisations de salariés | SNJ ; USJ CFDT ; SJ CFTC. |

En vigueur non étendu

Les parties signataires de la convention collective nationale de travail des journalistes (CCNTJ) établie le 1er novembre 1976, modifiée par 10 avenants (n° s 1 à 5 bis, 6, 7, 8, 9, 10 et 11), confirmée et approuvée le 27 octobre 1987, sont convenues de modifier l'annexe I (art. 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 30 octobre 2001, sont convenues, dans le cadre de l'harmonisation européenne (LMD), de reconnaître les cursus sanctionnés par les diplômes de formation initiale dont la liste suit. Elles sont d'accord pour réduire à 1 année la durée du stage préalable à la titularisation :

- le master professionnel en information et communication, option journalisme, du CELSA, Ecole 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 III - Stendhal ;
- le master professionnel de journalisme de l'IJBA (institut de journalisme Bordeaux-Aquitaine) ;
- la licence professionnelle, continuum du DUT de journalisme, de l'institut universitaire de technologie de Tours. »

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Accord du 7 mai 2008 portant définition de critères de reconnaissance des formations au journalisme

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | FNPS ; FFAP ; SPMI ; SPQR ; SPQD ; SPPMO ; FNAPPI ; FPPR ; AFP ; SEPP ; SPQN. |
| Organisations de salariés | SNJ ; SNJ CGT ; USJ CFDT ; SJ FO ; SJ CFTC. |

En vigueur non étendu

Formations initiales au journalisme

Cursus reconnus par la profession dans les établissements d'enseignement (1)

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 des 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 2 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 2 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 1 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.

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

Critères de reconnaissance

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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 2 promotions de diplômés, comme prévu dans le préambule.

Critère 2

En vigueur non étendu

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, représentées 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, 2 fois par an. Chaque réunion fait l'objet d'un compte rendu, systématiquement communiqué à la CPNEJ.

Critère 3

En vigueur non étendu

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 3 semestres répartis sur 2 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 paiement 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

En vigueur non étendu

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 1 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 5 prérequis.

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

En vigueur non étendu

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.

A 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

En vigueur non étendu

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 diplômés, liens avec d'autres établissements...

Critère 7

En vigueur non étendu

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. A 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 entreprise. 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 entreprise au cours de l'ensemble du cursus, ne peut être ni inférieure à 16 semaines ni supérieure à 26 semaines 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

En vigueur non étendu

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

Chaque établissement met à disposition des organismes d'orientation (CIDJ, CIO, ONISEP...) une information actualisée sur son offre de formation au journalisme (1).

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

(1) Les établissements doivent, dans la mesure du possible, proposer des actions d'aide ou de formation aux journalistes privés d'emploi.

Critère 9

En vigueur non étendu

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

La reconnaissance est sujette à réexamen tous les 5 ans, sur la base d'un rapport triennal (1) 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 promotions en cours continueraient de bénéficier des avantages afférents.

(1) 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...

Critère 10

En vigueur non étendu

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.

Avenant n° 13 du 12 mai 2009 relatif à la formation professionnelle

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | FNPS ; FFAP ; SPMI ; SPQD ; SPPMO ; FNAPPI ; FPPR ; SEPP ; SPQN. |
| Organisations de salariés | SNJ ; SNPCA CGC ; SNJ CGT ; SJ CFTC. |

En vigueur non étendu

Les parties signataires de la convention collective nationale de travail des journalistes, établie le 1er novembre 1976, modifiée par 12 avenants (nos 1 à 5 bis, 6, 7, 8, 9, 10, 11 et 12) confirmée et approuvée le 27 octobre 1987, sont convenues de modifier l'annexe I (art. 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 (LMD) - 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. »

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Accord du 1er février 2010 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés en presse quotidienne départementale

| Signataires | |
|---------------------------|---------|
| Organisations patronales | SPQD. |
| Organisations de salariés | SNJ FO. |

Préambule

En vigueur non étendu

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(es).

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. A 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 1er 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'Etat.

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. - Champ d'application

Bénéficiaires de l'accord

Article 1.1

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux salarié(e)s de la catégorie des journalistes des entreprises de presse quotidienne départementale.

Définition du travailleur handicapé

Article 1.2

En vigueur non étendu

La loi n° 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 I).

II. - Obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Déclaration des travailleurs handicapés

Article 2.1

En vigueur non étendu

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.

Calcul de l'effectif d'assujettissement servant de base au calcul de l'obligation d'emploi

Article 2.2

En vigueur non étendu

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).

Calcul du nombre de travailleurs handicapés employés

Article 2.3

En vigueur non étendu

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.

Dérogations à l'obligation d'emploi

Article 2.4

En vigueur non étendu

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 1er 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

En vigueur non étendu

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

Différences de traitement

Article 4.1

En vigueur non étendu

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude 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.

Principe égalité salariale

Article 4.2

En vigueur non étendu

Le salaire doit être égal à celui d'un(e) travailleur(euse) valide pour le même emploi et dans des conditions identiques.

Respect de la vie privée

Article 4.3

En vigueur non étendu

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(e) salarié(e) n'est 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

En vigueur non étendu

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 se 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 :

- contrat à durée déterminée ;
- contrat à durée indéterminée ;
- contrats de professionnalisation ;
- contrats d'apprentissage ;
- stages conventionnés.

VI. - Formation

En vigueur non étendu

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

Principes généraux

Article 7.1

En vigueur non étendu

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.

Aménagement des horaires de travail

Article 7.2

En vigueur non étendu

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.

Protection de l'emploi

Article 7.3

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

VIII. - Durée d'application et suivi

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe I

Personnes considérées comme travailleurs handicapés selon l'article L. 5212-13 du code du travail

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 5° Les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- 6° Les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les conjoints survivants non remariés ou les parents célibataires, dont respectivement la mère, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- 7° Les conjoints survivants remariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces conjoints ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ;
- 8° Les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, s'ils bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

En vigueur non étendu

Annexe II

Taux de personnels handicapés par catégories dans les entreprises de PQD en 2007 par rapport à l'effectif global des entreprises de PQD

Echantillon de 11 entreprises de PQD sur 24.

Calcul moyenné : le calcul par unité n'a pu être réalisé.

Point statistique au 19 janvier 2009.

Nota. - Graphique consultable sur le site : www.journal-officiel.gouv.fr/bocc

Accord du 1er février 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en presse quotidienne départementale

| Signataires | |
|---------------------------|---------|
| Organisations patronales | SPQD. |
| Organisations de salariés | SNJ FO. |

Préambule

En vigueur non étendu

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.

Bénéficiaires de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux salarié(e)s de la catégories des journalistes des entreprises de presse quotidienne départementale.

Objectifs

Article 2

En vigueur non étendu

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 n° 2006-340 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.

Outils d'analyse

Article 3

En vigueur non étendu

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 bénéficiaires de formation ;
- répartition des demandes de formation par catégories professionnelles définies par les conventions collectives PQD ;
- répartition des bénéficiaires 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'embauche, 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 3 ans.

Moyens d'action

Article 4

En vigueur non étendu

Action dans le domaine du recrutement

Article 4.1

En vigueur non étendu

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.

Rémunération

Article 4.2

En vigueur non étendu

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.

Garantie du principe d'égalité salariale

Article 4.2.1

En vigueur non étendu

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 n° 2006-340 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 (art. 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.

Rémunération et parentalité

Article 4.2.3

En vigueur non étendu

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 continûment présentes.

Formation

Article 4.3

En vigueur non étendu

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.

Promotion et mobilité interne

Article 4.4

En vigueur non étendu

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.

Articulation vie privée et vie professionnelle

Article 4.5

En vigueur non étendu

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.

Congé de maternité et congé parental d'éducation

Article 4.6

En vigueur non étendu

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.

A 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.

Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel

Article 4.7

En vigueur non étendu

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.

Bilan d'application

Article 5

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-5 du code du travail, les partenaires sociaux se réuniront 3 ans après l'entrée en application du présent accord pour examiner les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités qui seraient éventuellement constatées.

Durée d'application

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de sa signature.

Dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe I

Répartition globale des effectifs des entreprises de PQD (2007) par sexe, types de contrats et temps de travail

Echantillon de 14 entreprises de PQD sur 24.

Point statistique au 19 janvier 2008.

Nota. - Graphique consultable sur le site : www.journal-officiel.gouv.fr/bocc

En vigueur non étendu

Annexe II

Récapitulatif de la répartition par catégorie et par sexe des demandes et bénéficiaires de formation dans les entreprises de PQD en 2007

Echantillon de 14 entreprises PQD sur 24.

Point statistique au 19 janvier 2009.

Nota. - Graphique consultable sur le site : www.journal-officiel.gouv.fr/bocc

Adhésion par lettre du 26 août 2011 de la FILPAC CGT à l'accord du 29 mars 2005 et à l'accord du 30 janvier 2011 relatifs à la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Montreuil, le 26 août 2011.

La fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication CGT, 263, rue de Paris, case 426,93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

La fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC), sise au 263, rue de Paris, 93414 Montreuil Cedex, est affiliée à la confédération générale du travail et syndique tous les salariés dans le domaine de l'information, de la communication écrite, de la conception et de la réalisation graphique dans les centres éditoriaux de la presse, l'édition, la publicité, la prépresse, le multimédia, le packaging, le cartonnage.

Etant une organisation représentative et signataire de ladite convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976 (étendue par arrêté du 2 février 1984), elle souhaite aujourd'hui adhérer à l'accord collectif national de janvier 2009 sur la formation professionnelle presse - avenant relatif aux journalistes professionnels rémunérés à la pige, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Accord du 26 novembre 2012 relatif aux droits d'auteur

| Signataires | |
|---------------------------|-------------------------------------|
| Organisations patronales | FPPR. |
| Organisations de salariés | USJ CFTD ; FC CFTC ; SNJ CGT. |

Préambule

En vigueur non étendu

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 I. 2.

Il n'exclut pas l'ouverture de négociations sur les droits d'auteur en entreprise.

I. - Champ d'application

En vigueur non étendu

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. 7111-3 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 adhérant 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

En vigueur non étendu

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 7 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 editrice 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 au titre III. B. 3 du présent accord.

3. En dehors du titre de presse initial et des titres définis au paragraphe II. 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 journalistes 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 réexploitation par un tiers, étant entendu que la rémunération perçue par le ou les journalistes 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, Education 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, Education 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

En vigueur non étendu

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 (art. 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 1er 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

En vigueur non étendu

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 concernés. 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

En vigueur non étendu

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 par 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

En vigueur non étendu

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 3 ans, à compter de la date de sa signature. Il sera renouvelable par tacite reconduction par périodes de 3 ans, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, 6 mois au moins avant la date de l'échéance anniversaire. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis 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

En vigueur non étendu

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 avis 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 30e et le 60e 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

En vigueur non étendu

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 avis 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

En vigueur non étendu

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 6 mois. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chacune des autres parties signataires ou adhérentes. Une négociation devra être engagée, dans un délai compris entre le 30e et le 60e 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. A 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 vigueur non étendu

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, de la formation professionnelle et du dialogue social.

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.

Avenant n° 14 du 29 mars 2013 relatif à la formation professionnelle

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | FNPS ; FFAP ; SPQR ; SPQD ; FNAPPI ; FPPR ; SPQN ; SMSP ; SEPM. |
| Organisations de salariés | SNJ ; SNJ CGT ; USJ CFTD ; SNJ FO ; SJ CFTC. |

En vigueur non étendu

Les parties signataires de la convention collective nationale de travail des journalistes (CCNTJ) établie le 1er novembre 1976, confirmée et approuvée le 27 octobre 1987, sont convenues de modifier l'annexe I « Formation professionnelle » (art. 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 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 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.

Accord du 25 juillet 2014 relatif à l'instauration d'un barème de pige (presse spécialisée)

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | FNPS. |
| Organisations de salariés | CFDT ; SNJ ; SNJ CGT ; FILPAC CGT ; SGJ FO ; SNP CFTC ; SNJ FO ; SJ CFTC. |

L'arrêté du 26 novembre 2015 modifiant l'arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480), (Nor : ETST1528921A), JORF n°0281 du 4 décembre 2015 : 64.

L'article 1er de l'arrêté du 2 novembre 2015 susvisé est modifié comme suit :

« Art. 1. - 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, et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions du protocole d'accord du 25 juillet 2014 relatif à l'instauration d'un barème de pige applicable aux journalistes professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve du respect par les employeurs de la branche des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 30 avril 2003 n° 02-41957, 10 mai 2006, n° 05-60268). »

En vigueur étendu

Conscients de la nécessité d'encadrer les pratiques tarifaires en matière de pige rédactionnelle, les syndicats représentatifs des journalistes professionnels et la fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS) ont mené des discussions depuis plus de 2 ans visant à l'instauration d'un barème de pige.

A l'issue de ces réunions de négociations, les parties ont pu trouver un consensus sur le dispositif suivant :

A compter du 1er 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 1 500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à 5 000 exemplaires et moins ;

- 45 € le feuillet de 1 500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à plus de 5 000 exemplaires.

Ces montants s'entendent hors prime d'ancienneté, indemnité de congés payés et 13e 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.

Accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel

| Signataires | |
|---------------------------|--------------------------------------|
| Organisations patronales | SIRTI ; CNRA ; FFRC ; SNRL. |
| Organisations de salariés | F3C CFDT ; CFTC ; SNJ. |

En vigueur étendu

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 étendus 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 24 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 branche 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, cela 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, d'une part, de maintenir et de développer l'emploi en répondant aux besoins spécifiques des entreprises 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.

A l'issue de leurs travaux, les organisations signataires ont convenu du présent accord, qu'elles ont entendu soumettre à l'extension.

Article 1er

En vigueur étendu

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 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.

Article 2

En vigueur étendu

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 h 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 de commerce.

Pour l'application de ces mesures, les types de services 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 types 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.

(1) L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 2° de l'article L. 1225-47 du code du travail.
(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

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 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 5

En vigueur étendu

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 2 mois permettant à l'employeur de pallier 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

En vigueur étendu

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 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 années civiles entières, durée qui sera décomptée à partir du 1er 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.

*Nota : L'avenant n° 1 du 17 janvier 2019 proroge temporairement l'accord du 6 novembre 2014 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.** (BOCC 2019-16)*

*L'avenant n° 2 du 2 juillet 2019 proroge l'accord du 6 novembre 2014 **au sein de la branche professionnelle de la radiodiffusion.** (BOCC 2019-43)*

Suivi d'application

Article 8

En vigueur étendu

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.

Extension de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

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 du 8 juillet 2015 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel

Signataires

| | |
|---------------------------|--------------------------------------|
| Organisations patronales | SIRTI ; CNRA ; FFRC ; SNRL. |
| Organisations de salariés | CFTC ; SNJ ; F3C CFDT. |

En vigueur étendu

Le présent avenant à l'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 étendus par arrêté du 10 juillet 2009), à l'ensemble des personnels, y compris les journalistes professionnels.

Les articles 2 et 3 de l'accord, reproduits ci-dessous comme « ancienne version », sont annulés et remplacés par la nouvelle version résultant du présent avenant. Les autres articles et dispositions de l'accord demeurent inchangés.

Ancienne version de l'article 2 :

« 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 entreprises de type 1 et 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 h 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 de commerce.

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.

Pour l'application de ces mesures, les types de services 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 minima de la convention collective de la radiodiffusion du 5 décembre 2008.

En outre, toutes les entreprises de la branche pourront 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 (à sa demande) et en temps partiel thérapeutique et pour permettre une réponse adaptée de l'employeur ;
- 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. »

Nouvelle version de l'article 2 :

« 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 h 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 de commerce.

Pour l'application de ces mesures, les types de services 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 types 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. »

Ancienne version de l'article 3 :

« 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.

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. »

Nouvelle version de l'article 3 :

« 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. »

Avenant du 24 septembre 2015 à l'accord du 9 décembre 1975 relatif à la prévoyance des journalistes rémunérés à la pige

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | FFAP ; SPQR ; SPQD ; FNAPPI ; FPPR ; SPQN ; FNPS ; SPIIL ; SEPM. |
| Organisations de salariés | CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; SNJ ; SNJ CGT. |
| Organisations adhérentes | L'association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCeS) , par lettre du 15 avril 2016 (BO n°2016-28) |

Préambule

En vigueur étendu

A ce jour, les journalistes professionnels rémunérés à la pige bénéficient d'un régime conventionnel de prévoyance en application de l'article 38 de la convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, lequel renvoie, pour la définition des caractéristiques de ce régime, à l'annexe III à l'accord national de retraite du 9 décembre 1975.

En vertu de cette annexe, est rendue obligatoire la constitution d'avantages en cas de décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité, dans la limite de taux de cotisations conventionnellement fixés (0,83 %, répartis à hauteur de 0,55 % à la charge des entreprises et 0,28 % à la charge des salariés).

Depuis 1990, les taux contractuels ci-dessus ont toujours été appelés uniquement à 75,06 %. Ainsi, la cotisation globale appelée s'élève, en réalité, à 0,623 %, prise en charge par l'employeur à hauteur de 0,413 % et par les salariés à hauteur de 0,21 %.

Par ailleurs, le protocole d'étape concernant les journalistes professionnels rémunérés à la pige signé le 7 novembre 2008 y a ajouté, en son article V, une allocation en cas de congé de maternité.

Il est rappelé que les dispositions contenues dans ces deux accords ne se substituent pas à celles prévues par les articles 36 et 42 de la convention collective nationale de travail des journalistes en cas de maladie, accident du travail et maternité. Elles les complètent.

Les partenaires sociaux, réaffirmant leur souhait de renforcer la protection sociale des journalistes professionnels rémunérés à la pige, et poursuivant ainsi l'objectif d'instituer un haut degré de solidarité dans la profession, ont estimé nécessaire de réorganiser la mutualisation des garanties de cette catégorie de salariés afin d'améliorer les prestations déjà existantes et de permettre à ces derniers d'accéder également à une couverture complémentaire de remboursement des frais de santé.

Pour ce faire, le présent avenant a donc pour objet de modifier l'annexe III à l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975, afin de créer désormais le financement obligatoire par les employeurs d'une garantie complémentaire de frais de santé supérieure aux minima du « panier de soins » institué par le décret du 8 septembre 2014 et dans le respect du cahier des charges des contrats responsables.

Chapitre Ier Modification de l'annexe III à l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975

Création des titres Ier et II de l'annexe III

Article 1er

En vigueur étendu

Sont créés au sein de l'annexe III à l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975 :

Un titre Ier intitulé « Régime maternité-incapacité-invalidité-décès » inséré entre le préambule et l'article 1er de l'annexe, et dont les articles 1er, 2, 4 et 5 restent inchangés.

Seul le premier alinéa de l'article 3 est ainsi modifié :

« 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. »

Un titre II intitulé « Régime de frais de santé », inséré après l'article 5, et dont le contenu est défini à l'article 2 ci-dessous du présent avenant.

Création du régime de frais de santé

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en place une couverture collective de remboursement des frais de santé supérieure au panier de soins légal au profit des journalistes professionnels rémunérés à la pige et de créer à cette fin un titre II au sein de l'annexe III à l'accord de retraite du 9 décembre 1975 rédigé de la manière suivante :

« Titre II

Régime de frais de santé

Article 6

Salariés concernés

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"

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 pîge versée. Cette cotisation est comprise dans la cotisation patronale globale de 0,74 % prévue à l'article 3 du titre Ier de la présente annexe.

Les cotisations ainsi versées par les employeurs seront affectées au fonds collectif défini à l'article 8.

A titre dérogatoire, pourra s'exonérer du paiement de cette cotisation au fonds collectif toute entreprise qui pourra justifier que tous les journalistes professionnels rémunérés à la pîge 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 pîge.

7.2. Cotisations des journalistes professionnels rémunérés à la pîge

Les journalistes professionnels rémunérés à la pîge 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

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 pîges qu'ils versent, dans les conditions définies 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 pîge 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 pîge ayant donné lieu à versement de cotisations santé par leur employeur au fonds collectif.

Par mesure de simplification, les journalistes professionnels rémunérés à la pîge 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 civile concernée restant à courir et les 2 années suivantes.

Toutefois, à la mise en place du présent régime de frais de santé, les journalistes professionnels rémunérés à la pîge 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) employeur (s) 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 pîge bénéficiaire.

Cette participation s'élève à 50 % de la cotisation mentionnée à l'article 7.2 par mois.

Article 9

Commission de suivi. - Comité de pilotage

9.1. Commission paritaire de suivi

Il est cité 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 (dccc 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 pîge. 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 paritaire de pilotage du régime conventionnel de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pîge mis 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 l'évolution des régimes institués par les titres Ier 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 pîge ;
- assure un suivi de l'alimentation et de l'utilisation du fonds collectif défini à l'article 8 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 pîge ;
- intervient auprès de la direction de la sécurité sociale pour faire le point sur la situation des journalistes professionnels rémunérés à la pîge 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. »

Chapitre II Dispositions finales

Date d'effet. - Extension. - Condition suspensive

Article 1er

En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2016.

Le présent accord se substitue et complète, à compter de cette date, l'annexe III à l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975, par modification de son article 3 et ajout d'un nouveau titre II.

Son extension au périmètre de la convention collective nationale de travail des journalistes (idcc 1480) sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

En tout état de cause, l'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à sa validation par les bureaux ministériels compétents, et principalement par la direction de la sécurité sociale.

Durée

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les organisations signataires du présent avenant à l'accord ou y ayant adhéré ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et organisations représentatives de la profession.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent avenant à l'accord qu'il modifiera.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent avenant à l'accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

Il est expressément convenu entre les parties signataires que la dénonciation pourra soit porter sur la totalité de l'annexe III, soit porter uniquement sur l'un des titres spécifiques à un régime de protection sociale complémentaire particulier (régime de remboursement des frais de santé ou régime de prévoyance).

Les parties signataires reconnaissent en effet le caractère autonome des dispositions contenues dans chacun des titres de l'annexe III et la possibilité de les appliquer ou de les dénoncer distinctement sans remise en cause de rééquilibre général de l'annexe III.

La dénonciation par l'une des parties signataires devra en conséquence préciser si elle porte sur l'intégralité de l'accord ou sur un (ou plusieurs) titre(s) spécifique(s) expressément identifié(s).

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et organisations représentatives de la profession et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

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.

Formalités de dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant à l'accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Adhésion par lettre du 15 avril 2016 de l'ACCès à l'avenant de révision de l'annexe III relative au régime particulier de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige

En vigueur

Paris, le 15 avril 2016.

Monsieur,

Par la présente, l'association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCeS) vous fait part de son adhésion à l'avenant de révision de l'annexe III à l'accord national du 9 décembre 1975 relative au régime particulier de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige signé le 24 septembre 2015.

Cette notification est faite à l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés signataires de cet accord.

Cette adhésion prend effet au 1er janvier 2016.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions de croire, Monsieur, à l'expression de notre considération distinguée.

L'association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCeS)

Avenant n° 1 du 15 mai 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et

de prévoyance

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | SIRTI CNRA FFRC SNRC SNRL |
| Organisations de salariés | SNJ SNRT CGT SNFORT FO F3C CFDT FFSCEGA CFTC |

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur étendu

1° Les parties signataires de l'accord de branche du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance dans la branche radiodiffusion ont constaté la survenance d'une erreur matérielle en son article 6, intitulé « Frais de soins de santé ». Ladite erreur se caractérise par le fait que le tableau des garanties « Frais de soins de santé » ne fait pas apparaître l'ensemble des garanties (nature et niveaux) arrêtées par les partenaires sociaux, dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires (en particulier les prothèses non dentaires, l'optique hors verres et les actes hors nomenclature).

Les partenaires sociaux décident par le présent avenant de procéder à la rectification de cette erreur matérielle, en modifiant la rédaction dudit article 6 « Frais de soins de santé ». Ainsi, le tableau figurant à l'article 6 de l'accord de branche du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance dans la branche radiodiffusion est modifié par le tableau qui suit :

Prestations maximum y compris remboursement de la Sécurité sociale

(Tableau non reproduit, consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective : http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0046/boc_20160046_0000_0009.pdf)

3° Les autres articles dudit accord du 17 décembre 2015 demeurent à l'identique.

Dépôt et date d'application

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent l'association patronale de la radiodiffusion (APAR) afin d'accomplir dans les meilleurs délais toutes les formalités tendant à son dépôt. Le présent avenant s'appliquera dès l'entrée en vigueur de l'accord du 17 décembre 2015, c'est-à-dire au premier jour du trimestre civil suivant la publication au Journal officiel 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 15 jours, auquel cas l'entrée en vigueur du présent accord sera repoussée au premier jour du trimestre civil suivant).

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 23 août 2016 du SPIIL à la convention collective des journalistes

En vigueur non étendu

Paris, le 23 août 2016.

Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne

Créatis, 226, rue Saint-Denis,

75002 Paris

Monsieur le ministre,

Par la présente, le syndicat de la presse indépendante d'information en ligne a l'honneur de vous demander de prendre acte de son adhésion à la convention collective des journalistes (n° 3136 du 27 octobre 1987, idcc 1480) et à ses avenants.

Restant à votre disposition pour plus amples informations, je vous prie d'agréer, Monsieur le ministre l'expression de mes respectueuses salutations.

Le président.

Accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | SIRTI CNRA FFRC SNRC SNRL |
| Organisations de salariés | SNRT CGT SNFORT FO FASAP FO F3C CFDT FFCEGA CFTC |

En vigueur étendu

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 n° 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 prévus 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.

Recrutement

Article 1er

En vigueur étendu

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 (art. 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.

Parcours et évolutions professionnels

Article 2

En vigueur étendu

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.

Formation professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

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 quel que soit le motif) ;
- à continuer à développer les outils d'autoformation (formation en bureautique par exemple).

Égalité salariale et promotion

Article 4

En vigueur étendu

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 la 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.

Maternité, paternité et parentalité

Article 5

En vigueur étendu

5.1. 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. 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 (art. L. 1225-35, L. 1225-36).

5.3. Congé parental d'éducation à temps complet

L'entreprise s'engage à informer sur la réforme du congé parental applicable depuis le 1er janvier 2015, qui offre une répartition plus équilibrée entre le rôle des parents.

5.4. Congés parentaux à temps partiel

Le temps partiel est une formule de temps de travail proposée par l'entreprise *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)* (1). 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 réserve 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 congé par l'employeur ou d'interférence avec le droit à la déconnexion du ou de la salarié (e).

(1) Les mots : « 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) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail.
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

Faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Article 6

En vigueur étendu

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 1 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.

Indicateurs de suivi

Article 7

En vigueur étendu

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 réalisations 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.

Durée - Dénonciation. - Révision

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 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.(1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

Devise - Date d'effet

Article 9

En vigueur étendu

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.

Commission de suivi de l'accord de branche

Article 10

En vigueur étendu

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.

Avenant du 6 novembre 2017 à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | SEPM, |
| Organisations de salariés | CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; SNJ, |

Préambule

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle pour l'avenir de la presse, de ses métiers et de ses salariés,

notamment dans le contexte de l'évolution numérique et de la transformation des entreprises de presse vers la publication de contenus multisupports.

La formation professionnelle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels, et participe à l'enrichissement des compétences des salariés tout au long de leur vie.

La politique de formation continue vise, dans un esprit d'accompagnement professionnel, à permettre aux salariés :

- de recevoir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi, à l'apparition de nouvelles techniques, voire de se préparer à un changement d'emploi ou de profession ; elle doit permettre d'accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités et d'améliorer leur qualification ;
- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau technique et leur culture professionnelle.

Ces objectifs conduisent à distinguer trois grandes catégories de métiers :

- les métiers émergents qui sont les nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées ;
- les métiers sensibles qui sont les métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques entraîneront une diminution importante des effectifs et/ou une évolution importante des compétences requises ;
- les métiers stables qui sont les métiers nécessitant des actions d'adaptation au poste de travail et/ou l'acquisition de compétences.

Les changements liés aux mutations technologiques et aux nouveaux usages du média magazine nécessitent d'accompagner les salariés dans la transformation des métiers, l'évolution et le développement de leurs compétences. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins seront prévues en priorité par le plan de formation des entreprises.

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

Titre Ier Champ d'application

Définition du champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord national professionnel s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, aux entreprises, et à leurs filiales qui ont pour activité principale l'édition de publications périodiques sous forme imprimée ou numérique, destinées au grand public ou à des publics spécifiques, et à l'ensemble de leurs salariés en CDI ou CDD, en temps partiel ou temps plein.

Ces entreprises relèvent des activités répertoriées sous le code 58.14Z « Édition de revues et périodiques » de la nomenclature des activités françaises établie par l'INSEE, qui comprend notamment :

- les hebdomadaires et magazines grand public d'information générale, d'information économique, financière ;
- l'édition de programmes pour les émissions de radio ou de télévision ;
- les périodiques sportifs, automobiles, domestiques ;
- les périodiques pour la jeunesse.

Les entreprises concernées par le présent accord relèvent de :

- la nouvelle convention collective des employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225) qui remplace la convention collective des employés des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3202) et la convention collective des cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3201) ;
- la convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 (IDCC 1480).

Ne relèvent pas du présent accord :

- les entreprises relevant de la convention collective nationale des employés de la presse spécialisée (IDCC 1871) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des cadres de la presse spécialisée (IDCC 1874) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1563).

Accords antérieurs

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un avenant à l'accord collectif national relatif à la formation professionnelle de la presse du 29 mars 2005. Il annule et remplace les dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 29 mars 2005 pour la branche visée à l'article 1er.

Titre II Accès aux dispositifs de formation

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. À cette fin, plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés.

Dispositifs de formation

Article 3

En vigueur étendu

La formation professionnelle continue est ouverte aux salariés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ils ont accès aux dispositifs de formation déterminés par la loi du 5 mars 2014 (art. L. 6111-1 et suivants du code du travail) tels que le plan de formation prévu, le cas échéant, par l'entreprise, la mobilisation du compte personnel de formation (CPF), les périodes de professionnalisation, l'apprentissage, les contrats de professionnalisation, le congé individuel de formation (CIF).

Conseil en évolution professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

Un conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible à toute personne conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail. Les organismes habilités à délivrer le service du CEP sont à ce jour Pôle emploi, l'APEC, l'AFDAS, tout organisme désigné à ce titre par un conseil régional et le Cap emploi pour les personnes en situation de handicap. Ce conseil gratuit accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Le CEP se structure pour les bénéficiaires autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

Entretien professionnel

Article 5

En vigueur étendu

Le salarié, selon les textes en vigueur au jour de la signature, est informé à son embauche qu'il bénéficie tous les 2 ans, d'un entretien professionnel qui doit

lui permettre d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est distinct de l'entretien d'évaluation et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 dudit code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ou au terme d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, conformément à l'article L. 6315-1, II. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce bilan qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail, et d'apprécier si le salarié a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 années mentionnées au paragraphe ci-dessus, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus, et d'au moins deux des trois mesures également mentionnées ci-dessus, l'employeur est tenu de procéder à un abondement au titre du compte personnel de formation du salarié à hauteur de 100 heures pour un salarié à temps complet, et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Cet abondement donne lieu à un versement à l'AFDAS avant le 1er mars de chaque année.

Titre III Contribution des entreprises

En vigueur étendu

Afin de renforcer les moyens de la formation professionnelle et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises de la branche, une contribution conventionnelle est instaurée par le présent accord. Le montant et les modalités d'utilisation sont précisés ci-après.

Assiette des contributions et échéance de versement à l'AFDAS

Article 6

En vigueur étendu

L'assiette des contributions est constituée de l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires éventuelles pour frais professionnels.

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution légale due en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 et suivants du code du travail, et détaillée ci-après, au plus tard le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la contribution est due.

Contribution légale

Article 7

En vigueur étendu

En vertu des dispositions légales en vigueur, la contribution légale est fixée en fonction des effectifs de l'entreprise de la façon suivante :

- pour les entreprises occupant moins de 11 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 0,55 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD. Cette contribution est composée comme suit :

- 0,4 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,15 % destiné au financement de la professionnalisation ;

- pour les entreprises occupant de 11 à 49 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD. Cette contribution est composée comme suit :

- 0,15 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,15 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

- pour les entreprises occupant de 50 à 299 salariés, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD. Cette contribution est composée comme suit :

- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

- pour les entreprises occupant 300 salariés et plus, la contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés en CDI et aux salariés en CDD. Cette contribution est composée comme suit :

- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,4 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Financement des congés individuels de formation des salariés en CDD

Article 8

En vigueur étendu

Pour financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS une contribution dont le montant est égal à 1 %, calculée, en application de l'article L. 6322-37 du code du travail, sur la masse salariale brute versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année.

Lorsque le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, le versement n'est pas dû.

Contribution conventionnelle mutualisée

Article 9

En vigueur étendu

Pour renforcer les moyens de la formation professionnelle de la branche, il est créé une contribution conventionnelle que les entreprises de 11 salariés et plus, relevant du champ d'application du présent accord, verseront chaque année pendant la durée de l'accord.

Le montant de cette contribution conventionnelle est fixé de la façon suivante :

- 0,1 % du montant des salaires bruts versé aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 11 à 49 salariés, intégralement mutualisé ;
- 0,4 % du montant des salaires bruts versé aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 50 salariés et plus.

La contribution conventionnelle est versée à l'AFDAS dans les mêmes conditions que l'obligation légale.

Sous réserve des dispositions ci-dessous relatives aux entreprises de plus de 50 salariés, ces versements sont mutualisés au sein de l'AFDAS et sont gérés dans une section professionnelle spécifique au sein de l'AFDAS, prévue à l'article 13 du présent accord. La mutualisation des fonds intervient entre toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, quel que soit le seuil d'effectif.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, une partie des fonds versés au titre de la contribution conventionnelle sera spécifiquement réservée pour une durée limitée à chaque entreprise relevant de cette catégorie, à hauteur de 0,2 % du versement qu'elle a effectué. À défaut d'avoir été consommés par l'entreprise avant le 31 juillet de chaque année, ces fonds seront alors mutualisés avec les fonds dédiés à la branche de la presse magazine.(1)

Les fonds collectés sont, dès le premier euro de la collecte réalisée, exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, et restent entièrement acquis à la branche sans limitation de durée, les fonds non consommés sont reportables d'année en année.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.
(Arrêté du 21 novembre 2018 - art. 1)

Contribution volontaire

Article 10

En vigueur étendu

Toute entreprise, quel que soit son effectif, peut verser auprès de l'AFDAS une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution volontaire est inscrite au compte de l'entreprise et peut être utilisée en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale.

Contributions au titre de la taxe d'apprentissage

Article 11

En vigueur étendu

Les parties incitent les entreprises, dans un objectif de promotion de l'apprentissage auprès des jeunes, des familles, des entreprises et de tout organisme intéressé, de solidarité professionnelle entre les secteurs et les professions, qui relèvent du champ de l'AFDAS, à verser la taxe d'apprentissage à l'AFDAS en sa qualité d'OCTA (Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage).

Titre IV Utilisation de la contribution conventionnelle

Modalités d'utilisation de la contribution conventionnelle

Article 12

En vigueur étendu

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche, à la sécurisation des parcours professionnels, et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée pour financer ou cofinancer :

- des actions de formation réalisées, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ou de la période de professionnalisation, au bénéfice de salariés occupant des métiers émergents (nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées), ou des métiers sensibles (métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques entraîneront une diminution des effectifs et/une évolution importante des compétences requises) ;
- des actions de formation de longue durée en vue de reconversions professionnelles internes ou externes ;
- des formations réalisées dans le cadre du compte personnel formation, et du congé individuel de formation.

Titre V Instance de la profession

Commission paritaire professionnelle

Article 13

En vigueur étendu

Une commission paritaire propre à la branche est constituée. La commission est composée paritairement de cinq membres : cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et un nombre égal de représentants des employeurs entrant dans le champ de l'accord.

La commission est chargée, par délégation du conseil paritaire de la presse et des agences de presse, de la mise en œuvre et du suivi de l'application du présent accord.

Elle a notamment pour missions :

- de définir les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée en tenant compte des catégories de métiers citées en préambule ;
- 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 financement ou au cofinancement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle.

La commission pourra, au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution.

Titre VI Dispositions finales

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet dès sa conclusion et à compter du 1er janvier 2017 pour l'article 9 relatif aux contributions dues par les entreprises avant le 1er mars 2018 et calculées sur les salaires versés en 2017.

Le présent accord peut être dénoncé par chaque signataire dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Application

Article 15

En vigueur étendu

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux signataires dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Bilan d'application et reconduction

Article 16

En vigueur étendu

Un bilan de l'application du présent accord sera effectué chaque année, à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Six mois avant le terme de la 3e année, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction, dans le cadre de la négociation triennale de branche.

Dépôt et demande d'extension

Article 17

En vigueur étendu

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.

Avenant du 30 juin 2018 aux accords des 18 janvier 2017 et 30 janvier 2018 relatifs aux salaires minima des journalistes d'agences de presse

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | FFAP, |
| Organisations de salariés | SNJ ; SNJ CGT ; SGJ FO ; USJ CFDT, |

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant vise à modifier les 2 derniers accords relatifs aux salaires minima des journalistes d'agences de presse, annexés à la convention collective des journalistes (IDCC 1480), afin de les mettre en conformité avec l'article L. 2222-4 du code du travail relatif à la durée des accords, tel que modifié par la loi du 8 août 2016.

Modification de l'accord du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minima des journalistes d'agences de presse

Article 1er

En vigueur non étendu

Un nouvel article 4 « Durée du présent accord » est ajouté dans l'accord du 18 janvier 2017, annexé à la convention collective des journalistes (IDCC 1480), dont les dispositions sont les suivantes :

« Article 4

Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. »

Modification de l'accord du 30 janvier 2018 relatif aux salaires minima des journalistes d'agences de presse

Article 2

En vigueur non étendu

Un nouvel article 3 « Durée du présent accord » est ajouté dans l'accord du 30 janvier 2018, annexé à la convention collective des journalistes (IDCC 1480), dont les dispositions sont les suivantes :

« Article 3

Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. »

Durée du présent avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant aux accords des 18 janvier 2017 et 30 janvier 2018 précités est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur du présent accord

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique à compter du 1er juillet 2018.

Accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes d'agences de presse

| Signataires | |
|---------------------------|------------------------|
| Organisations patronales | FFAP, |
| Organisations de salariés | SNJ CGT ; USJ CFDT, |

Préambule

En vigueur non étendu

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 Ier Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 22 de la convention collective nationale des journalistes du 1er 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).

Durée de l'accord

Article 2

En vigueur non étendu

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.

Extension

Article 3

En vigueur non étendu

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

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

Article 4

En vigueur non étendu

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.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur :

- le 1er 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 1er, et au plus tôt le 1er janvier 2020.

Chapitre II Dispositions relatives aux journalistes permanents

En vigueur non étendu

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

Classification et emplois repères

Article 6

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord ont établi la classification des emplois repères occupés par les journalistes des agences de presse. Cette classification comprend 8 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 I du présent accord.

Les critères des 8 groupes de qualification sont définis en annexe II 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 1er 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 1er 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 1er 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 III. 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 2 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

Salaires minima conventionnels

Article 7

En vigueur non étendu

À chacun des 8 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 IV du présent accord.

Ce salaire mensuel brut minimum garanti exclut les primes d'ancienneté, le 13e 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 IV 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 3 ans, en versant obligatoirement 1/3 de l'augmentation dès la première année, et de façon à atteindre le salaire mensuel brut minimum garanti fixé par l'annexe IV 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 IV.

7.2. Mesures transitoires spécifiques aux agences de presse audiovisuelles

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 VI du présent accord.

Cette annexe VI 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 IV, au même titre que l'ensemble des agences de presse.

(1)

(1)

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

Primes d'ancienneté

Article 8

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Chapitre III Dispositions relatives aux journalistes rémunérés à la pige

En vigueur non étendu

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

Collaborations des journalistes pigistes d'agences de presse

Article 9

En vigueur non étendu

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.

Rémunération des journalistes pigistes d'agences de presse

Article 10

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Prime d'ancienneté des journalistes pigistes

Article 11

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Chapitre IV Dispositions finales

Suivi de l'accord

Article 12

En vigueur non étendu

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 5 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 2/3 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.

Annexes

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Classification des emplois repères

| | Production | Édition |
|--|--|---|
| Groupe 1 Journaliste débutant | 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 |
| Groupe 2 Journaliste junior | 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 Secrétaire de rédaction junior |
| Groupe 3 Journaliste confirmé | 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 Secrétaire de rédaction confirmé |
| Groupe 4 Journaliste expert | Rédacteur-reporter expert Reporter photo expert Reporter vidéo (ou JRI) expert Infographiste expert Rédacteur-reporter-présentateur expert Grand reporter | Éditeur photo expert Éditeur numérique expert Rédacteur maquettiste expert Secrétaire de rédaction expert |
| Groupe 5 Responsable de domaine et/ou d'équipe | | Chef de rubrique Chef d'édition Chef de projet éditorial Chef des informations Chef de service adjoint Éditorialiste |
| Groupe 6 Management de la rédaction | | Chef de service Chef de bureau |

| | |
|-------------------------------|---|
| Groupe 7 Rédaction en chef | Secrétaire général de la rédaction Rédacteur en chef adjoint |
| Groupe 8 Rédacteur en chef | Rédacteur en chef |

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe II

Définitions des groupes de qualification

| | |
|--|---|
| Groupe 1 Journaliste débutant | Niveau de formation et expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; sans expérience dans la filière professionnelle. Technicité, initiative et autonomie : exécuter des tâches éditoriales variées, travail contrôlé de manière systématique. |
| Groupe 2 Journaliste junior | Niveau de formation et expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience. 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. Auto-contrôle de son travail dans le cadre des procédures définies par l'agence de presse. Travail contrôlé aux étapes clés ou sur les dossiers les plus complexes. |
| Groupe 3 Journaliste confirmé | Niveau de formation et expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience. 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. |
| Groupe 4 Journaliste expert | Niveau de formation et expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience. 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 |
| Groupe 5 Responsable de domaine et/ou d'équipe | Niveau de formation et expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience. 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. |
| Groupe 6 Management de la rédaction | Niveau de formation et/ou expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience. 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. |
| Groupe 7 Rédaction en chef | Niveau de formation et/ou expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience. 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. |
| Groupe 8 Rédacteur en chef | Niveau de formation et/ou expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience. 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. |
| (*) Acquis par la formation initiale, la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience. | |

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe III

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. Surveillance 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. À 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

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe V

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1)

(2)

(1) 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.

(2) Journaliste reporter d'images.

Annexe VI

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 1 du 11 octobre 2019 à l'accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima

Signataires

| | |
|---------------------------|----------------|
| Organisations patronales | FFAP, |
| Organisations de salariés | CGT ; CFDT, |

Préambule

En vigueur non étendu

Le 3 juillet 2019, les partenaires sociaux représentatifs dans la convention collective des journalistes, appliquée à la branche des agences de presse, ont signé un accord révisant les classifications et les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des agences de presse, et définissant un barème minimum de piges pour les journalistes professionnels rémunérés à la pige par une agence de presse.

Le présent avenant vise à préciser certains termes de l'accord afin de faciliter son application dans les entreprises, et à corriger une coquille.

Chapitre Ier Dispositions générales du présent avenant

Durée du présent avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Extension

Article 2

En vigueur non étendu

En vue de l'extension du présent avenant, 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.

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

Article 3

En vigueur non étendu

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.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur :

- le 1er 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 de l'accord du 3 juillet 2019, et au plus tôt le 1er janvier 2020.

Chapitre II Modifications de l'accord du 3 juillet 2019

Définition de l'agence de presse audiovisuelle

Article 5

En vigueur non étendu

À l'article 7.2 de l'accord, la note de bas de page est ainsi modifiée :

« 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 ».

Par ailleurs, dans l'annexe V de l'accord, à côté du sous-titre agences de presse audiovisuelles, il est également ajouté la même note :

« 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. »

Précision de la pige en agence de presse radio

Article 6

En vigueur non étendu

Dans l'annexe V de l'accord, à la rubrique agences de presse radio, au troisième point, les termes « journée de journaux radio » sont remplacés par les termes « journée de présentation de journaux radio ».

Correction de l'annexe VI de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

Dans l'annexe VI de l'accord, le salaire mensuel brut minimum garanti pour le groupe 1 est ainsi modifié :

(En euros.)

| Groupe de qualification | Du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020 | Du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021 | Du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022 | Du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023 |
|-------------------------|---|---|---|---|
| Groupe 1 | 1 771 | | | |

Accord du 29 novembre 2000 relatif aux salaires au 1er décembre 2000

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Fédération française des agences de presse ; Fédération nationale des agences de presse photos et informations. |
| Organisations de salariés | Syndicat national des journalistes ; Syndicat national des journalistes CGT ; Syndicat des journalistes CGC ; Syndicat des employés de presse CFTC ; Syndicat national des employés de la presse et du livre CGT ; Syndicat national des cadres et techniciens du livre et de la communication CGT. |

En vigueur non étendu

1. Les parties décident d'un second palier d'augmentation pour l'année 2000, fixé à 1,20 %, applicable sur les barèmes de salaires à compter du 1er décembre 2000.
2. La FFAP s'engage à diffuser les nouveaux barèmes des salaires au 1er décembre 2000 aux agences de presse et aux partenaires sociaux.

SANOV, SAPHIR, SAM, SAM-SATEV, SAPIG

En vigueur non étendu

SANOV

Barème des salaires au 1er décembre 2000 (pour 169 heures)

Majoration de 1,20 %

Valeur du point : 84,68 F

| QUALIFICATION | COEFF. | SALAIRE mensuel (en francs) |
|---------------------------------|--------|-----------------------------|
| Rédacteur en chef | 338 | 28 622 |
| Rédacteur en chef adjoint | 282 | 23 880 |
| Secrétaire général de rédaction | 265 | 22 440 |
| 1er secrétaire de rédaction | 230 | 19 476 |
| Chef de service | 220 | 18 630 |
| Grand reporter | 185 | 15 666 |
| Sous-chef de service | 185 | 15 666 |
| Secrétaire de rédaction | 180 | 15 242 |

| QUALIFICATION | | COEFF. | SALAIRE mensuel (en francs) |
|---------------------------------|-----------------------------------|--------|-----------------------------|
| Reporter photo 3e échelon | | 175 | 14 819 |
| Reporter | | 170 | 14 396 |
| Reporter photo 2e échelon | | 165 | 13 972 |
| Secrétaire de rédaction adjoint | | 160 | 13 549 |
| Rédacteur 2e échelon | | 160 | 13 549 |
| Reporter photo 1er échelon | | 155 | 13 125 |
| Rédacteur 1er échelon | | 150 | 12 702 |
| Sténographe rédacteur | | 135 | 11 432 |
| Indemnité d'appareil | | | 424 |
| Stagiaire | - du 1er au 3e mois | 100 | 8 468 |
| | - du 4e au 12e mois | 115 | 9 738 |
| | - du 13e au 24e mois | 125 | 10 585 |
| | Plus de 18 mois dans l'entreprise | | 11 724 |
| Prime de langue | | | + 10 %. |

Prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes du 27 octobre 1987, les barèmes minimaux se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté (stage compris) calculée de la façon suivante :

| ANCIENNETE | DANS LA PROFESSION | DANS L'ENTREPRISE |
|------------|--------------------|-------------------|
| 5 ans | 3 % | 2 % |
| 10 ans | 6 % | 4 % |
| 15 ans | 9 % | 6 % |
| 20 ans | 11 % | 9 % |

Plan minimum de carrière

Le passage au 2e échelon des rédacteurs et reporters 1er échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).

SAPHIR

Journalistes

Barème des salaires au 1er décembre 2000 (pour 169 heures)

Majoration de 1,20 %

Valeur du point : 84,68 F

| QUALIFICATION | | COEFF. | SALAIRE mensuel (en francs) |
|------------------------------------|-----------------------------------|--------|-----------------------------|
| Rédacteur en chef | | 220 | 18 630 |
| Secrétaire général de la rédaction | | 180 | 15 242 |
| Secrétaire de rédaction | | 160 | 13 549 |
| Chef du service photo | | 160 | 13 549 |
| Editeur photo | | 140 | 11 855 |
| Reporter photo 3e échelon | | 140 | 11 855 |
| Rédacteur 3e échelon | | 140 | 11 855 |
| Maquettiste | | 130 | 11 008 |
| Rédacteur polyvalent | | 130 | 11 008 |
| Journaliste dessinateur | | 130 | 11 008 |
| Reporter photo 2e échelon | | 130 | 11 008 |
| Rédacteur 2e échelon | | 130 | 11 008 |
| Reporter photo 1er échelon | | 120 | 10 162 |
| Rédacteur 1er échelon | | 120 | 10 162 |
| Indemnité d'appareil | | 5 | 427 |
| Rédacteur stagiaire | - du 1er au 3e mois | 100 | 8 468 |
| | - du 4e au 12e mois | 109 | 9 230 |
| | - du 13e au 18e mois | 115 | 9 738 |
| | Plus de 18 mois dans l'entreprise | 118 | 9 992 |
| Prime de langue | | | + 10 % |

Prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes du 27 octobre 1987, les barèmes minimaux se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté (stage compris) calculée de la façon suivante :

| ANCIENNETE | DANS LA PROFESSION | DANS L'ENTREPRISE |
|------------|--------------------|-------------------|
| 5 ans | 3 % | 2 % |
| 10 ans | 6 % | 4 % |
| 15 ans | 9 % | 6 % |
| 20 ans | 11 % | 9 % |

Plan minimum de carrière

Le passage au 2e échelon des rédacteurs et reporters 1er échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).

SAM

Journalistes

Agences de presse audiovisuelle assurant une couverture locale ou régionale. - Radios

Barème des salaires au 1er décembre 2000 (pour 169 heures)

Majoration de 1,20 %

Valeur du point : 84,68 F

(en francs)

| QUALIFICATION | COEFF. | SALAIRE mensuel (en francs) | |
|---|----------------------|-----------------------------|-------|
| Rédacteur en chef | 235 | 19 900 | |
| Rédacteur en chef adjoint | 195 | 16 513 | |
| Chef des informations | 180 | 15 242 | |
| Chef de service | 165 | 13 972 | |
| Sous-chef de service | 150 | 12 702 | |
| Rédacteur reporter présentateur 4e échelon | 140 | 11 855 | |
| Rédacteur reporter présentateur 3e échelon | 130 | 11 008 | |
| Rédacteur reporter présentateur 2e échelon | 120 | 10 162 | |
| Rédacteur reporter présentateur 1er échelon | 115 | 9 738 | |
| Stagiaire | - du 19e au 24e mois | 110 | 9 315 |
| | - du 13e au 18e mois | 105 | 8 891 |
| | - du 4e au 12e mois | 100 | 8 468 |
| | - du 1er au 3e mois | 95 | 8 045 |
| Prime de langue | | + 10 % | |

Prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes du 27 octobre 1987, les barèmes minimaux se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté (stage compris) calculée de la façon suivante :

| ANCIENNETE | DANS LA PROFESSION | DANS L'ENTREPRISE |
|------------|--------------------|-------------------|
| 5 ans | 3 % | 2 % |
| 10 ans | 6 % | 4 % |
| 15 ans | 9 % | 6 % |
| 20 ans | 11 % | 9 % |

Plan minimum de carrière

Le passage au 2e échelon des rédacteurs et reporters 1er échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).

SAM-SATEV (audiovisuel)

Journalistes

Barème des salaires au 1er décembre 2000 (pour 169 heures)

Majoration de 1,20 %

Valeur du point : 84,68 F

| QUALIFICATION | COEFF. | SALAIRE mensuel (en francs) | |
|--|-----------------------------------|-----------------------------|--------|
| Rédacteur en chef | 343 | 29 045 | |
| Editorialiste | 343 | 29 045 | |
| Rédacteur en chef adjoint | 287 | 24 303 | |
| Secrétaire général de la rédaction | 270 | 22 864 | |
| Chef des informations | 250 | 21 170 | |
| 1er secrétaire de rédaction | 235 | 19 900 | |
| Secrétaire de rédaction unique | 235 | 19 900 | |
| Chef de service ou d'édition | 225 | 19 053 | |
| Sous-chef de service | 190 | 16 089 | |
| Grand reporter et grand reporter cameraman | 190 | 16 089 | |
| Secrétaire de rédaction (unique rédaction) | 185 | 15 666 | |
| Rédacteur reporter 4e échelon | 185 | 15 666 | |
| Reporter cameraman 4e échelon | 185 | 15 666 | |
| Rédacteur reporter 3e échelon | 175 | 14 819 | |
| Reporter cameraman 3e échelon | 175 | 14 819 | |
| Secrétaire de rédaction adjoint | 165 | 13 972 | |
| Rédacteur reporter 2e échelon | 165 | 13 972 | |
| Reporter cameraman 2e échelon | 165 | 13 972 | |
| Rédacteur reporter 1er échelon | 155 | 13 125 | |
| Reporter cameraman 1er échelon | 155 | 13 125 | |
| Sténographe rédacteur | 140 | 11 855 | |
| Stagiaire | - du 1er au 3e mois | 100 | 8 468 |
| | - du 4e au 12e mois | 115 | 9 738 |
| | - du 13e au 24e mois | 125 | 10 585 |
| | Plus de 18 mois dans l'entreprise | | 11 724 |
| Prime de langue | | + de 10 % | |

Prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes du 27 octobre 1987, les barèmes minimaux se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté (stage compris) calculée de la façon suivante :

| ANCIENNETE | DANS LA PROFESSION | DANS L'ENTREPRISE |
|------------|--------------------|-------------------|
| 5 ans | 3 % | 2 % |
| 10 ans | 6 % | 4 % |
| 15 ans | 9 % | 6 % |
| 20 ans | 11 % | 9 % |

Plan minimum de carrière

Le passage au 2e échelon des rédacteurs et reporters 1er échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).

SAPIG

Journalistes

Barème des salaires au 1er décembre 2000 (pour 169 heures)

Majoration de 1,20 %

Valeur du point : 84,68 F

| QUALIFICATION | COEFF. | SALAIRE mensuel (en francs) |
|------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| Rédacteur en chef | 250 | 21 170 |
| Rédacteur en chef adjoint | 225 | 19 053 |
| Secrétaire général de la rédaction | 205 | 17 359 |
| Secrétaire de rédaction | 180 | 15 242 |
| Chef du service photo | 180 | 15 242 |
| Reporter photo 3e échelon | 160 | 13 549 |
| Rédacteur 3e échelon | 160 | 13 549 |
| Maquettiste | 145 | 12 279 |
| Rédacteur polyvalent | 145 | 12 279 |
| Journaliste dessinateur | 145 | 12 279 |
| Reporter photo 2e échelon | 145 | 12 279 |
| Rédacteur 2e échelon | 145 | 12 279 |
| Reporter photo 1er échelon | 135 | 11 432 |
| Rédacteur 1er échelon | 135 | 11 432 |
| Indemnité d'appareil | 5 | 423 |
| Rédacteur stagiaire | - du 1er au 3e mois | 100 |
| | - du 4e au 12e mois | 110 |
| | - du 13e au 18e mois | 120 |
| | Plus de 18 mois dans l'entreprise | 127,5 |
| Prime de langue | | + de 10 % |

Prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes du 27 octobre 1987, les barèmes minimaux se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté (stage compris) calculée de la façon suivante :

| ANCIENNETE | DANS LA PROFESSION | DANS L'ENTREPRISE |
|------------|--------------------|-------------------|
| 5 ans | 3 % | 2 % |
| 10 ans | 6 % | 4 % |
| 15 ans | 9 % | 6 % |
| 20 ans | 11 % | 9 % |

Plan minimum de carrière

Le passage au 2e échelon des rédacteurs et reporters 1er échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).

PIGES (audiovisuel)

En vigueur non étendu

Barème applicable au 1er décembre 2000

Majoration de 1,20 % sur les barèmes du 1er mai 2000

| QUALIFICATION | SALAIRE (en francs) | |
|---|---|-----|
| 1. Paiement à l'acte | | |
| Information, alerte téléphonique | 78 | |
| Document commandé ou accepté diffusion ou non | - papier | 188 |
| | - bobino, élément sonore | 229 |
| | - document visuel | 270 |
| Journaux radio | - vacation avec présentation (le matin) | 458 |
| | - vacation avec présentation (le midi ou le soir) | 306 |
| | - vacation sans présentation (le matin) | 306 |
| | - vacation sans présentation (le midi ou le soir) | 188 |
| 2. A la journée (pour les JRI) | | |

| QUALIFICATION | | SALAIRE (en francs) | |
|--|--------------------|--|-----|
| Dossier, enquête (sur un sujet précis commandé ou accepté, diffusé ou non) | - pige journalière | 458 | |
| Pige pour une journée de travail | Dossier enquête | - stagiaire (moins de 1 an) | 479 |
| | | - stagiaire (plus de 1 an) | 514 |
| | | - titulaire | 584 |
| | Permanence | - stagiaire (moins de 1 an) | 386 |
| | | - stagiaire (plus de 1 an) | 412 |
| | | - titulaire | 466 |
| Reporter d'images | | le barème minimum est majoré de 20 % pour les JRI qui assurent en outre la rédaction du commentaire. | |

Encadrement non journaliste SAPHIR-SAPIG SAM-SANOV-SATOV

En vigueur non étendu

SAPHIR-SAPIG :

Encadrement non journaliste

Barème minimum des salaires

Valeur du point au 1er décembre 2000 : 65,50 F

Le salaire minimum s'obtient en multipliant la valeur du point par le coefficient.

| CLASSIFICATION | COEFFICIENT minimum |
|-------------------|---------------------|
| Assimilés cadres | 150 |
| Cadres groupe I | 165 |
| Cadres groupe II | 180 |
| Cadres groupe III | 210 |

SAM-SANOV-SATEV :

Encadrement non journaliste

Barème minimum des salaires

Valeur du point au 1er décembre 2000 : 65,50 F

Le salaire minimum s'obtient en multipliant la valeur du point par le coefficient.

| CLASSIFICATION | COEFFICIENT minimum |
|-------------------|---------------------|
| Assimilés cadres | 150 |
| Cadres groupe I | 165 |
| Cadres groupe II | 180 |
| Cadres groupe III | 210 |

SALAIRES radiodiffusion - journalistes

En vigueur non étendu

Article 1er

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 aux entreprises incluses dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (n° 3285).

Il est rappelé le cadre conventionnel applicable aux salariés de ces entreprises, que confirme le présent accord :

- pour l'ensemble de leurs salariés hormis les journalistes, les dispositions étendues de la convention collective de la radiodiffusion ;
- pour les journalistes, les dispositions étendues de la convention collective de travail des journalistes.

Il modifie les valeurs des points salariaux pour la détermination des salaires conventionnels :

- pour l'ensemble des salariés à l'exception des journalistes, suivant les dispositions de l'accord du 11 avril 1996 étendu par arrêté du 22 octobre 1996 ;
- pour les journalistes professionnels suivant les dispositions de l'accord du 6 juillet 1999 étendu par arrêté du 2 mars 2000.

Il est précisé que les salaires mensuels résultant des barèmes conventionnels s'entendent pour un emploi occupé à temps plein. Le temps plein s'apprécie en référence à la durée légale de travail applicable dans l'entreprise, dans le cadre de la loi, de la réglementation et des accords sociaux qui définissent ses modalités d'application et sa modulation éventuelle.

Les valeurs de points servent également à déterminer les barèmes minima des piges des journalistes professionnels, conformément aux nombres de points figurant à l'annexe III de l'accord du 6 juillet 1999.

Il est rappelé qu'en vertu de l'accord du 14 janvier 1998, étendu par arrêté du 21 avril 1998, les valeurs de points en vigueur depuis le 1er janvier 1998 sont :

- jusqu'à l'indice 130 : 58,74 F par point ;
- à partir l'indice 131 : 55,32 F par point.

Article 2

Les partenaires sociaux conviennent de revaloriser les valeurs des points par étapes, aboutissant en 1 an à une augmentation de 5 % des salaires minima conventionnels, tant pour les salaires mensualisés que pour les tarifs de piges.

A compter du 1er octobre 2001, les valeurs de points sont les suivantes :

- jusqu'à l'indice 130, le point prend la valeur de 9,18 F, soit, à titre indicatif, 60,21 F ;
- à partir de l'indice 131, le point prend la valeur de 8,65 F, soit, à titre indicatif, 56,71 F.

A compter du 1er mars 2002, les valeurs de points sont les suivantes :

- jusqu'à l'indice 130, le point prend la valeur de 9,27 F, soit, à titre indicatif, 60,80 F ;
- à partir de l'indice 131, le point prend la valeur de 8,73 F, soit, à titre indicatif, 57,26 F.

A compter du 1er octobre 2002, les valeurs de points sont les suivantes :

- jusqu'à l'indice 130, le point prend la valeur de 9,40 F, soit, à titre indicatif, 61,68 F ;
- à partir de l'indice 131, le point prend la valeur de 8,86 F, soit, à titre indicatif, 58,09 F.

Article 3

Les partenaires sociaux se rencontreront pour faire le point de l'application du présent accord avant le 1er octobre 2002.

Les partenaires sociaux s'engagent en outre à ouvrir la négociation sur la prévoyance, sur les retraites et sur la formation professionnelle, avant le 31 décembre 2002.

Article 4

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant du 18 décembre 2002 relatif aux salaires en presse périodique régionale

| Signataires | |
|---------------------------|-----------|
| Organisations patronales | FPPR. |
| Organisations de salariés | SNPEP FO. |

Salaires

En vigueur non étendu

Les barèmes de salaires des employés, journalistes et cadres de la presse périodique régionale sont augmentés de :

- 1 % au 1er juillet 2003 ;
- 0,5 % au 1er novembre 2003.

Une nouvelle réunion paritaire se déroulera en septembre 2003 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

Fait à Paris, le 18 décembre 2002.

Accord du 6 avril 2004 relatif aux salaires de la presse quotidienne régionale

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD). |
| Organisations de salariés | USJ CFDT ; Syndicat des journalistes FO ; Syndicat national des journalistes CGT. |

En vigueur non étendu

Bilan de l'année 2003

Les parties constatent que l'évolution de l'indice INSEE tous ménages hors tabac pour l'année 2003 s'est élevé à 1,58 %.

Les parties constatent que l'augmentation conventionnelle réelle pour l'année 2003 s'est élevée à 1,67 %.

Soit au 1er janvier 2004, une avance sur salaires de 0,09 % arrondie à 0,10 %.

Une augmentation pour l'année 2004 est ainsi définie :

- 0,6 % au 1er avril 2004, dont 0,10 % déjà perçu ;
- 1 % au 1er octobre 2004.

Si au 31 octobre 2004, l'écart entre l'indice INSEE tous ménages hors tabac et les augmentations cumulées des salaires intervenues depuis le 1er janvier 2004, soit 1,50 %, est supérieur de 0,30 %, il sera créé un palier au 1er décembre 2004 correspondant au différentiel constaté.

Le différentiel éventuel constaté au 31 décembre 2004 sera à valoir sur le plan salarial de 2005.

L'augmentation des salaires, ainsi définie, sera répercutée sur les barèmes existants dans les entreprises pour les journalistes salariés rémunérés à la pige.

Les entreprises adapteront ces dispositions en fonction de leurs accords respectifs.

Conformément au protocole d'accord sur salaires du 27 mars 2003, l'application de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations sociales, la déduction forfaitaire spécifiques pour frais professionnels des salariés visés à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts tel qu'en vigueur au 31 décembre 2000 est pérenne.

Protocole d'accord du 12 mai 2005

| Signataires | |
|---------------------------|-------|
| Organisations patronales | SPMI. |
| Organisations de salariés | CFDT. |

En vigueur non étendu

Les représentants des syndicats de salariés et du SPMI se sont rencontrés à 3 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 3 rencontres, il est arrêté et convenu ce qui suit :

Les barèmes minima (journalistes, cadres et employés) sont augmentés de 1,5 % à compter du 1er mai 2005. Ce taux a été majoré à proportion pour couvrir le palier d'augmentation prévu le 1er 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 minimum 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 fonctions 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.

Avenant n° 9 du 30 novembre 2006 relatif aux salaires

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes (SIRTI) ; Conseil national des radios associatives (CNRA) ; Fédération française des radios chrétiennes (FFRC) ; Syndicat national des radios libres. |
| Organisations de salariés | Syndicat radio télévision CFDT ; Syndicat national des journalistes CGT ; Syndicat national des journalistes ; USJ CFDT ; F3C CFDT ; Syndicat national des médias CFDT. |

En vigueur étendu

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), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (accord d'étape du 11 avril 1996, étendu par arrêté du 22 octobre 1996).

Les valeurs de points qui y sont définies s'appliquent pour l'ensemble des personnels des employeurs dans ce champ.

Pour le rappel du cadre conventionnel applicable respectivement aux journalistes et aux non-journalistes, on pourra se référer à l'avenant n° 7 du 27 avril 2005.

Article 1er

Rappel des valeurs de points en vigueur depuis novembre 2005

Il est rappelé que l'accord du 19 octobre 2005, intitulé avenant n° 8, avait fixé les valeurs de points applicables à compter du 1er novembre 2005 :

- jusqu'à l'indice 130, une valeur de point 1 de 10,13 €,
- pour chaque point supplémentaire à partir de 131, une valeur de point 2 de 9,26 €.

Article 2

Négociation sur les salaires 2006

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2006.

A l'issue de leurs négociations, ils ont convenu une augmentation des valeurs de points de 1,3 %, par le présent accord mis à la signature à l'issue de la commission mixte paritaire réunie le 30 novembre 2006.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

- Jusqu'à l'indice 130, chaque point d'indice prendra une valeur de 10,26 €, cette valeur étant désignée ci-après « valeur de point 1 ».
- Chaque point supplémentaire à partir de 131 prendra une valeur de 9,38 €, cette valeur étant désignée ci-après « valeur de point 2 ».

Les nouvelles valeurs de points 1 et 2 s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du 1er décembre 2006.

Article 3

Rappel du mode de calcul des salaires minima conventionnels

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minima conventionnels.

Les salaires minima conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (A * \text{valeur de point 1}) + (B * \text{valeur de point 2})$$

La somme A + B est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

A et B se déterminent comme suit :

- si indice du salarié inférieur ou égal à 130, alors A = indice du salarié et B = 0 ;
- si indice du salarié supérieur ou égal à 131, alors A = 130 et B = indice du salarié - 130.

Les tableaux joints en annexes récapitulent les valeurs de cette formule appliquée aux classifications et emploi repère de la convention collective de la radiodiffusion et de l'accord sur les journalistes professionnels du 6 juillet 1999.

Article 5

Extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, étant précisé que l'effet de l'extension sera d'entraîner son application sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du 1er décembre 2006, quelle que soit la date de l'extension (1).

ANNEXE I

Point 1 (jusqu'à l'indice 130) : 10,26 €.

Point 2 (à partir de l'indice 131) : 9,38 €.

Salaires minima applicables sous réserve de dispositions plus favorables du SMIC.

(En euros.)

| EMPLOI REPERE | INDICE | SALAIRE MENSUEL | |
|---|-----------|-----------------|----------|
| | | Minimum | Maximum |
| Animateur débutant Dactylo débutant Employé de bureau Employé d'entretien, de manutention, Coursier, hôte(sse) Technicien de surface standardiste | 108 à 120 | 1 108,08 | 1 231,20 |
| Agent commercial, aide-comptable Animateur Animateur technico-réalisateur (1 ^{er} échelon) Assistant technicien, dactylo-facteur Opérateur de saisie, secrétaire Producteur-speaker de messages publicitaires Sténodactylographe, technico-réalisateur | 121 à 130 | 1 241,46 | 1 333,80 |
| Animateur-réalisateur Comptable Technicien d'exploitation | 131 à 144 | 1 343,18 | 1 465,12 |
| Animateur technico-réalisateur (2 ^e échelon) Attaché commercial Comptable 2 ^e échelon Technicien de maintenance | 145 à 168 | 1 474,50 | 1 690,24 |
| Assistant à la programmation, programmeur Chef comptable Chef de publicité ou de ventes Chef du service administratif Chef du service technique Réalisateur, secrétaire de direction | 169 à 179 | 1 699,62 | 1 793,42 |
| Assistant de direction ou secrétaire général Directeur de service Directeur des programmes | 180 à 200 | 1 802,62 | 1 990,40 |

ANNEXE II

CCN radiodiffusion - Barème des salaires au 1^{er} décembre 2006

Journalistes des radios privées

Point 1 (jusqu'à l'indice 130) : 10,26 €.

Point 2 (à partir de l'indice 131) : 9,38 €.

Salaires minima applicables sous réserve de dispositions plus favorables du SMIC.

(En euros.)

| EMPLOI REPERE | INDICE | SALAIRE MENSUEL |
|--|--------|-----------------|
| Journaliste stagiaire Non diplômé, 1 ^{re} année | 120 | 1 245,60 |
| Diplômé ou 2 ^e année | 125 | 1 297,50 |
| Reporter-rédacteur-présentateur 1 ^{er} échelon | 131 | 1 358,89 |
| 2 ^e échelon | 137 | 1 415,83 |
| 3 ^e échelon | 150 | 1 539,20 |
| 4 ^e échelon | 160 | 1 634,10 |
| Seul en poste (majore les échelons du rédacteur reporter, présentateur seul en poste) | 10 | 94,90 |
| Coordinateur de la rédaction 1 ^{er} échelon | 169 | 1 719,51 |
| 2 ^e échelon | 172 | 1 747,98 |
| 3 ^e échelon | 175 | 1 776,45 |
| 4 ^e échelon | 179 | 1 814,41 |
| Rédacteur en chef 1 ^{er} échelon | 180 | 1 823,90 |
| 2 ^e échelon | 187 | 1 890,33 |
| 3 ^e échelon | 193 | 1 947,27 |
| 4 ^e échelon | 200 | 2 013,70 |

Les rémunérations des journalistes professionnels sont majorées du 13e mois, comme institué à l'article 25 de la CCN des journalistes (n° 3136), et des primes d'ancienneté comme instituées à l'article 23 de la même CCN.

Barème minimum des piges

Les valeurs ci-après s'appliquent pour la rémunération à la pige des journalistes professionnels tels qu'ils sont définis à l'article L. 731-2 du code du travail et à l'article 93 de la loi du 29 juillet 1982. Les correspondants locaux qui ne remplissent pas les conditions prévues ne sont pas concernés par ce barème.

Document sonore :

Commandé ou accepté, qu'il soit ou non diffusé (pour chaque document) : 3 « points 1 » : 30 78 €.

Vacation :

- vacation de présentation : un ou plusieurs journaux, présentés sur une amplitude inférieure à 6 heures, la vacation peut également inclure du reportage : 6 « points 1 » : 61,56 € ;

- journée de présentation et/ou consacrée à des reportages (amplitude égale ou supérieure à 6 heures) : 10 « points 1 » : 102,60 €.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires au principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes (SIRTI) ; Fédération française des radios chrétiennes (FFRC) ; Syndicat national des radios libres (SNRL) ; Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux (SRN) ; Syndicat national des radios commerciales (SNRC). |
| Organisations de salariés | CFDT radio télévision ; CFTC ; Syndicat national des journalistes (SNJ) CGT ; Syndicat national des journalistes (SNJ) ; Union syndicale des journalistes CFDT ; Syndicat national des médias CFDT. |
| Organisations adhérentes | Syndicat des éditeurs publics de programmes (SEPP), par lettre du 3 avril 2007. |

En vigueur étendu

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 (accord d'étape du 11 avril 1996, étendu par arrêté du 22 octobre 1996). Les valeurs de points qui y sont définies s'appliquent pour l'ensemble des personnels des employeurs dans ce champ.

Pour le rappel du cadre conventionnel applicable respectivement aux journalistes et aux non-journalistes, on pourra se référer à l'avenant n° 7 du 27 avril 2005.

Rappel des valeurs de points en vigueur depuis décembre 2006

Article 1er

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'accord du 30 novembre 2006, intitulé avenant n° 9, avait fixé les valeurs de points applicables depuis le 1er décembre 2006 :

- jusqu'à l'indice 130, une valeur de point 1 de 10,26 € ;

- pour chaque point supplémentaire à partir de 131, une valeur de point 2 de 9,38 €.

Négociation sur les salaires 2007

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2007.

A l'issue de leurs négociations en commission mixte paritaire réunie le 27 juin 2007, ils ont convenu une augmentation des valeurs de points de 1,2 %, par le présent accord mis à la signature à partir du 5 juillet 2007.

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 130, chaque point d'indice prendra une valeur de 10,38 €, cette valeur étant désignée ci-après valeur de point 1.

b) Chaque point supplémentaire à partir de 131 prendra une valeur de 9,49 €, cette valeur étant désignée ci-après valeur de point 2.

Les nouvelles valeurs de points 1 et 2 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.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une entrée en vigueur de l'accord postérieure à cette extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Rappel du mode de calcul des salaires minima conventionnels

Article 3

En vigueur étendu

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minima conventionnels.

Les salaires minima conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$SC = (A * \text{valeur de point 1}) + (B * \text{valeur de point 2})$

La somme A + B est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

A et B se déterminent comme suit :

- si indice du salarié \leq 130, alors A = indice du salarié et B = 0

- si indice du salarié \geq 131, alors A = 130 et B = indice du salarié - 130

Les tableaux joints en annexe récapitulent les valeurs de cette formule appliquée aux classifications et emplois repères de la convention collective de la radiodiffusion et de l'accord sur les journalistes professionnels du 6 juillet 1999.

Ce mode de calcul s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du SMIC légal en vigueur.

Extension de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension qui sera présentée dans les meilleurs délais.

En vigueur étendu

Barème des salaires des salariés non journalistes

Point 1 (jusqu'à l'indice 130) : 10,38 €.

Point 2 (à partir de l'indice 131) : 9,49 €.

(En euros.)

| EMPLOI REPÈRE | INDICE | SALAIRE MENSUEL | |
|---|-----------------|-----------------|----------|
| | | minimum | maximum |
| Animateur(trice) débutant(e) Dactylo débutante Employé(e) de bureau Employé(e) d'entretien, de manutention Coursier, hôtesse-standardiste Technicien de surface | 108 à 120 | 1 121,04 | 1 245,60 |
| Agent commercial, aide-comptable Animateur Animateur technico-réalisateur (1er échelon) Assistant technicien, dactylo facturier Opérateur de saisie, secrétaire Producteur-speaker de messages publicitaires Sténodactylographe, technico-réalisateur | 121 à 130 | 1 255,98 | 1 349,40 |
| Animateur-réalisateur Comptable (1er échelon) Technicien d'exploitation | 131 à 144 | 1 358,89 | 1 482,26 |
| Animateur technico-réalisateur (2e échelon) Attaché commercial Comptable 2e échelon Technicien de maintenance | 145 à 168 | 1 491,75 | 1 710,02 |
| Assistant à la programmation, programmeur Chef comptable Chef de publicité ou de ventes Chef du service administratif Chef du service technique Réalisateur, secrétaire de direction | 169 à 179 | 1 719,51 | 1 814,41 |
| Assistant de direction ou secrétaire général Directeur de service Directeur des programmes | 180 à 200 | 1 823,90 | 2 013,70 |

Salaires minima applicables sous réserve de dispositions plus favorables du SMIC.

En vigueur étendu

Barème des salaires des journalistes

Point 1 (jusqu'à l'indice 130) : 10,38 €.

Point 2 (à partir de l'indice 131) : 9,49 €.

(En euros.)

| EMPLOIS REPÈRES | INDICE | SALAIRE MENSUEL |
|--|--------|-----------------|
| Journaliste stagiaire | 120 | 1 245,60 |
| Non diplômé, 1re année | 125 | 1 297,50 |
| Diplômé ou 2e année | | |
| Reporter-rédacteur-présentateur | 131 | 1 358,89 |
| 1er échelon | 137 | 1 415,83 |
| 2e échelon | 150 | 1 539,20 |
| 3e échelon | 160 | 1 634,10 |
| 4e échelon | 10 | 94,90 |
| Seul en poste (majore les échelons du rédacteur-reporter-présentateur seul en poste) | | |
| Coordinateur de la rédaction | 169 | 1 719,51 |
| 1er échelon | 172 | 1 747,98 |
| 2e échelon | 175 | 1 776,45 |
| 3e échelon | 179 | 1 814,41 |
| 4e échelon | | |
| Rédacteur en chef | 180 | 1 823,90 |
| 1er échelon | 187 | 1 890,33 |
| 2e échelon | 193 | 1 947,27 |
| 3e échelon | 200 | 2 013,70 |
| 4e échelon | | |

Salaires minima applicables sous réserve de dispositions plus favorables du SMIC.

Les rémunérations des journalistes professionnels sont majorées du treizième mois, comme institué à l'article 25 de la convention des journalistes (n° 3136), et des primes d'ancienneté comme instituées à l'article 23 de la même convention.

Barème minimum des piges

Les valeurs ci-après s'appliquent pour la rémunération à la pige des journalistes professionnels tels qu'ils sont définis à l'article L. 731-2 du code du travail et

à l'article 93 de la loi du 29 juillet 1982. Les correspondants locaux qui ne remplissent pas les conditions prévues ne sont pas concernés par ce barème.

Document sonore :

Commandé ou accepté, qu'il soit ou non diffusé (pour chaque document) : 3 « points 1 » : 31,14 €.

Vacation :

- vacation de présentation : un ou plusieurs journaux, présentés sur une amplitude inférieure à 6 heures, la vacation peut également inclure du reportage : 6 « points 1 » : 62,28 € ;

- journée de présentation et/ou consacrée à des reportages (amplitude égale ou supérieure à 6 heures) : 10 « points 1 » : 103,80 €.

Le présent barème minimum des piges est majoré des congés payés sur la base de 1/10 de la rémunération suivant l'article 25 de la convention des journalistes. Le treizième mois est versé aux conditions fixées au même article 25.

Accord du 28 janvier 2008 relatif aux salaires

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | FPPR. |
| Organisations de salariés | FILPAC CGT ; SNJ CGT ; CFDT communication et culture ; SNPEP FO ; USJ CFDT ; SNJ. |

En vigueur non étendu

Après avoir échangé sur l'évolution des indices au cours de l'année 2007, et conformément aux engagements pris par la FPPR, dans le cas où serait constatée une reprise de l'inflation, afin de partir sur de nouvelles bases,

1. Année 2008

Les barèmes de salaires des employés, journalistes et cadres de la presse périodique régionale sont augmentés de 2 % au 1er février 2008.

Cette augmentation correspond au rattrapage du retard constaté pour l'année 2007 et à un à-valoir de 1 % sur les augmentations indiciaires au titre de l'année 2008.

Une réunion paritaire se déroulera en septembre 2008 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

2. Révision des grilles de classifications

Les parties conviennent de continuer les travaux sur la révision des grilles, la modification du SMPG et l'amplitude visés à l'accord d'aménagement du temps de travail du 6 décembre 1999. Si ces travaux n'aboutissaient pas au 30 juin 2008, il est d'ores et déjà convenu qu'un constat de désaccord serait signé. Dans cette hypothèse de désaccord, le barème des salaires des 3 grilles de la presse périodique régionale connaîtrait une augmentation de 1 % au 1er septembre 2008.

Accord du 9 avril 2008 relatif à la grille des salaires des nouveaux embauchés

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD). |
| Organisations de salariés | SNJ ; USJ CFDT ; Syndicat général des journalistes FO ; Syndicat des journalistes CGT ; Syndicat des journalistes CFTC. |

En vigueur non étendu

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 1er septembre 2008.

Accord du 16 juin 2008 relatif aux salaires dans le cadre de la presse spécialisée

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | FNPS. |
| Organisations de salariés | SNJ CGT ; SCJ CFTC ; F3C CFDT ; USG CFDT. |

En vigueur non étendu

A compter du 1er juillet 2008, les minima garantis prévus par la convention collective des journalistes professionnels sont revalorisés de 1,8 % fixés suivant le tableau figurant en annexe I, applicable au 1er juillet 2008.

Compte tenu du caractère particulièrement volatil de l'inflation cette année, les parties conviennent de se réunir à nouveau le 1er octobre, afin d'envisager, le cas échéant, une seconde revalorisation qui ne pourra être inférieure à 0,2 %.

Par ailleurs, les parties sont convenues d'évoquer à l'occasion de cette seconde réunion la situation des journalistes professionnels rémunérés à la pigne.

De plus, les parties sont d'accord pour débiter les discussions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et femmes dans les meilleurs délais.

Annexe

En vigueur non étendu

ANNEXE I

Minima mensuels garantis
(applicable au 1er juillet 2008)

(En euros.)

| QUALIFICATION | COEFFICIENT | MINIMUM GARANTI |
|---------------|-------------|-----------------|
|---------------|-------------|-----------------|

| | | |
|------------------------------------|-----|-------|
| Directeur des rédactions | 185 | 2 374 |
| Rédacteur en chef | 185 | 2 374 |
| Rédacteur en chef adjoint | 160 | 2 069 |
| Chef de service rédactionnel | 140 | 1 817 |
| Secrétaire général de la rédaction | 140 | 1 817 |
| Premier secrétaire de rédaction | 133 | 1 736 |
| Premier rédacteur graphiste | 133 | 1 736 |
| Chef de rubrique | 133 | 1 736 |
| Secrétaire de rédaction unique | 133 | 1 736 |
| Reporter-photographe | 110 | 1 452 |
| Reporter-dessinateur | 110 | 1 452 |
| Reporter | 110 | 1 452 |
| Secrétaire de rédaction | 110 | 1 452 |
| Rédacteur-rewriter | 110 | 1 452 |
| Rédacteur-réviseur | 110 | 1 452 |
| Rédacteur graphiste | 110 | 1 452 |
| Rédacteur unique | 105 | 1 408 |
| Rédacteur spécialisé | 105 | 1 408 |
| Rédacteur | 100 | 1 392 |
| Stagiaire | 95 | 1 368 |
| Stagiaire | 90 | 1 314 |

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.

Accord du 17 juin 2010 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2010

| Signataires | |
|---------------------------|---------------------------|
| Organisations patronales | La FNPS, |
| Organisations de salariés | Le SJ FO ; Le SJ CFTC, |

En vigueur non étendu

Après concertation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des journalistes, le 16 juin 2010, il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1er juillet 2010, les minima garantis prévus par la convention collective des journalistes professionnels sont revalorisés de 0,8 % fixés suivant le tableau figurant en annexe, applicable au 1er juillet 2010.

Toutefois, le niveau 90 est remonté à 1 370 € et le niveau 95 à 1 400 €.

En fonction de la situation économique, les parties sont convenues de se revoir à l'initiative de la partie la plus diligente dans la seconde quinzaine d'octobre 2010.

Par ailleurs, la FNPS s'engage à informer ses adhérents de la nécessité de négocier en 2010 des accords sur l'égalité professionnelle.

Annexe

En vigueur non étendu

Minima garantis mensuels des journalistes de la presse d'information spécialisée au 1er juillet 2010 (art. 22 de la convention collective des journalistes)

Base temps plein 151,67 heures.

(En euros.)

| Qualification | Niveau | Salaires minimum conventionnel |
|------------------------------------|--------|--------------------------------|
| Directeur des rédactions | 185 | 2 410,13 |
| Rédacteur en chef | 185 | 2 410,13 |
| Rédacteur en chef adjoint | 160 | 2 099,66 |
| Chef de service rédactionnel | 140 | 1 844,64 |
| Secrétaire général de la rédaction | 140 | 1 844,64 |
| Premier secrétaire de rédaction | 133 | 1 761,98 |
| Premier rédacteur graphiste | 133 | 1 761,98 |
| Chef de rubrique | 133 | 1 761,98 |
| Secrétaire de rédaction unique | 133 | 1 761,98 |
| Reporter-photographe | 110 | 1 473,70 |
| Reporter-dessinateur | 110 | 1 473,70 |
| Reporter | 110 | 1 473,70 |
| Secrétaire de rédaction | 110 | 1 473,70 |
| Rédacteur-rewriter | 110 | 1 473,70 |
| Rédacteur réviseur | 110 | 1 473,70 |
| Rédacteur graphiste | 110 | 1 473,70 |
| Rédacteur unique | 105 | 1 429,34 |
| Rédacteur spécialisé | 105 | 1 429,34 |
| Rédacteur | 100 | 1 413,22 |
| Stagiaire 2e année | 95 | 1 400,00 |
| Stagiaire 1re année | 90 | 1 370,00 |

Accord du 3 décembre 2010 relatif aux salaires minima garantis mensuels au 1er décembre 2010

| Signataires | |
|--------------------------|--------------------------|
| Organisations patronales | FNPS. CFDT ; CFTC. |

En vigueur non étendu

Après concertation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels, le 3 décembre 2010, il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1er décembre 2010, les minima garantis prévus par la convention collective du 27 octobre 1987 des journalistes professionnels sont revalorisés de 0,4 % fixés suivant le tableau figurant en annexe.

Il est rappelé que, conformément à l'accord conclu le 17 juin 2010, une première revalorisation de 0,8 % est intervenue au 1er juillet 2010.

Les parties conviennent, pour les négociations qui seront menées sur les minima garantis 2011, de prendre en considération les conclusions du présent accord et d'examiner ses conditions d'application au vu de l'évolution de la situation économique des entreprises et des indices officiels.

A l'occasion de cette négociation, qui se tiendra au cours du premier trimestre 2011, la situation particulière des journalistes niveaux 90 et 95 sera évoquée.

Annexe

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er février 2011

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | La FPPR, |
| Organisations de salariés | Le SNJ ; La F3C CFDT ; Le SPEG CFE-CGC ; L'USJ CFDT, |

En vigueur non étendu

Après examen de la situation économique sur l'année 2010 et compte tenu des perspectives pour 2011, les barèmes de salaires des employés, journalistes et cadres de la presse périodique régionale sont augmentés de 1,50 % au 1er février 2011, ce qui donne la valeur du point suivante :

- journalistes : 11,74 € bruts ;
- employés : 12,64 € bruts ;
- cadres : 11,67 € bruts.

Une réunion paritaire se déroulera en septembre 2011 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

Accord du 1er juin 2011 relatif aux salaires au 1er juillet 2011

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | La FNPS, |
| Organisations de salariés | La CFTC ; La CFDT ; Le SNJ ; La CGT, |

En vigueur étendu

après concertation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels, il a été convenu ce qui suit.

A compter du 1er juillet 2011, 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

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 1er novembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | FNPS. |
| Organisations de salariés | CFTC ; CFDT ; CGT-FO ; SNJ ; SNJ CGT. |

En vigueur étendu

Suite à l'accord conclu le 1er 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.

A compter du 1er 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

En vigueur étendu

Accord du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

| Signataires | |
|---------------------------|--------------------------------------|
| Organisations patronales | SIRTI ; FFRC ; SNRC ; SNRL. |
| Organisations de salariés | SNJ ; SNRT CGT ; F3C CFDT. |

En vigueur étendu

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.

Rappel des valeurs de points en vigueur depuis janvier 2012

Article 1er

En vigueur étendu

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 1er 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 €.

Négociation sur les salaires 2012

Article 2

En vigueur étendu

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, 1er 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.

A l'issue de ces négociations, les partenaires sociaux ont convenu des dispositions contenues dans le présent accord.

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 :

- 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 ;
- 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.

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.

Rappel du mode de calcul des salaires minimaux conventionnels

Article 3

En vigueur étendu

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimaux conventionnels.

Les salaires minimaux 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 = 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.

Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 4

En vigueur étendu

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. A 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 2 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.

Extension de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

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 1er juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2012

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | FNPS. |
| Organisations de salariés | CFTC ; USJ CFDT ; SNJ ; SNJ FO. |

En vigueur non étendu

Après concertation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels, il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1er 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

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 19 novembre 2012 relatif aux salaires minima 2012-2013 des journalistes de la presse d'information spécialisée

| Signataires | |
|---------------------------|------------------------------|
| Organisations patronales | FNPS. |
| Organisations de salariés | CFTC ; CFDT USJ ; SNJ. |

En vigueur étendu

Suite à l'accord conclu le 1er 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 :

A compter du 1er décembre 2012, les minima garantis prévus par la convention collective du 27 octobre 1987 sont revalorisés de 0,2 %.

A compter du 1er 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 qui pourrait résulter des négociations qui seront menées pour les minima 2013.

Pour ce qui concerne la pige, 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

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | SIRTI ; CNRA ; FFRC ; SNRL ; SNRC. |
| Organisations de salariés | F3C CFTD ; SNJ. |

En vigueur étendu

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.

Rappel des valeurs de points en vigueur depuis décembre 2012

Article 1er

En vigueur étendu

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 1er 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 €.

Négociation sur les salaires 2012

Article 2

En vigueur étendu

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.

A 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.

Rappel du mode de calcul des salaires minimaux conventionnels

Article 3

En vigueur étendu

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimaux conventionnels.

Les salaires minimaux 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 l'indice du salarié est de 120, alors Z = 0 ;
- si l'indice du salarié i 121, alors Z = l'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.

Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 4

En vigueur étendu

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. A 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 2 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.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

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 30 septembre 2013 relatif aux salaires et aux catégories conventionnelles

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | SEPM. |
| Organisations de salariés | SNJ ; SNJ CGT ; USJ CFTD ; SNJ FO ; SJ CFE-CGC ; SJ CFTC. |

Préambule

En vigueur non étendu

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.

Fixation des barèmes conventionnels pour les titres de presse hebdomadaire et pour les titres de presse périodique

Article 1er

En vigueur non étendu

Les présentes dispositions s'appliquent aux conditions définies par le tableau ci-après.

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 minima.

En conséquence, dans chacun des barèmes, périodiques et hebdomadaires, il n'y aura plus que deux catégories à l'expiration d'un délai de 2 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 du 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.

Modification des coefficients pour les journalistes stagiaires

Article 2

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 I 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.

Harmonisation des coefficients pour les rédacteurs spécialisés de la presse périodique

Article 3

En vigueur non étendu

Les présentes dispositions s'appliquent aux conditions définies par les tableaux ci-après.

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'un 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 1 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.

Barèmes conventionnels applicables aux entreprises adhérentes du SEPM

Article 4

En vigueur non étendu

En conséquence de quoi, les barèmes applicables aux entreprises de presse sont ainsi définis, hors augmentation générale des barèmes.

Evolution des minima. - Variation du point

(En euros.)

| Périodiques | | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie 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 | |

| Evolution 2013-2012 | 1,24 % | 2,41 % | 3,00 % |
|---------------------|--------|--------|--------|
| Evolution 2014-2013 | 1,23 % | 2,35 % | 4,00 % |
| Evolution 2015-2014 | 1,21 % | 2,30 % | 5,18 % |

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 : sportifs, littéraires, artistiques, de spectacles, de radio, de mode, d'enfants et agricoles.

Catégorie C : périodiques et revues spécialisés s'adressant à un public moins étendu et particulièrement à des techniciens. Exemples non limitatifs et sauf exception : périodiques juridiques, médicaux, scientifiques, pédagogiques, culturels, administratifs, techniques et professionnels.

(En euros.)

| Hebdomadaires | | Catégorie 1 | Catégorie 2 | Catégorie 3 |
|---|------|-------------|-------------|-------------|
| Ex-SPM | 2012 | 16,0945 | 14,1814 | 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 | |

| Evolution 2012-2013 | 0,95 % | 0,97 % | 4,51 % |
|---------------------|--------|--------|--------|
| Evolution 2013-2014 | 0,94 % | 0,96 % | 4,31 % |
| Evolution 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.

Evolution des minima. - Presse périodique. - 2013 (Entrée en vigueur au premier jour du mois suivant la date de signature de l'accord)

Valeur du point : catégorie A : 15,9329 ; catégorie B : 13,8194 ; catégorie C : 13,2277.

(En euros.)

| Fonction | Coefficient | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 1er au 24e mois | 97 | 1 545,49 | 1 430,22 | 1 430,22 |

Evolution des minima. - Presse périodique. - 2014 (1 an après la signature de l'accord)

Valeur du point : catégorie A : 16,1284 ; catégorie B : 14,1447 ; catégorie C : 13,7568.

(En euros.)

| Fonction | Coefficient | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Rédacteur en chef | 185 | 2 983,76 | 2 616,77 | 2 545,01 |
| Rédacteur en chef adjoint | 160 | 2 580,55 | 2 263,15 | 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 1er au 24e mois | 97 | 1 564,46 | 1 430,22 | 1 430,22 |

Evolution des minima. - Presse périodique. - 2015 (2 ans après la signature de l'accord)

Valeur du point : catégorie A : 16,3240 ; catégories B et C : 14,4700.

(En euros.)

| Fonction | Coefficient | Catégorie A | Catégories B et C |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------------|
| 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 |
| Rédacteur | 100 | 1 632,40 | 1 447,00 |
| Stagiaires du 1er au 24e mois | 97 | 1 583,43 | 1 430,22 |

Evolution des minima. - Presse périodique. - 2016 (3 ans après la signature de l'accord)

Valeur du point : catégorie A : 16,3240 ; catégories B et C : 14,4700.

(En euros.)

| Fonction | Coefficient | Catégorie A | Catégories B et C |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------------|
| 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 1er au 24e mois | 97 | 1 583,43 | 1 430,22 |

Evolution des minima. - Presse périodique. - 2017 (4 ans après la signature de l'accord)

Valeur du point : catégorie A : 16,3240 ; catégories B et C : 14,4700.

(En euros.)

| Fonction | Coefficient | Catégorie A | Catégories B et C |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------------|
| 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 | 110 | 1 795,64 | 1 591,70 |
| Rédacteur | 100 | 1 632,40 | 1 447,00 |
| Stagiaires du 1er au 24e mois | 97 | 1 583,43 | 1 430,22 |

Evolution des minima. - Presse hebdomadaire. - 2013 (Entrée en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord)

Valeur du point : catégorie 1 : 16,2477 ; catégorie 2 : 14,3189 ; catégorie 3 : 13,4349.

(En euros.)

| Fonction | Coefficient | Catégorie 1 | Catégorie 2 | Catégorie 3 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 |
| 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 1er au 24e mois | 97 | 1 576,02 | 1 430,22 | 1 430,22 |

Evolution des minima. - Presse hebdomadaire. - 2014 (1 an après la date de signature de l'accord)

Valeur du point : catégorie 1 : 16,4008 ; catégorie 2 : 14,4565 ; catégorie 3 : 14,0144.

| Fonction | Coefficient | Catégorie 1 | Catégorie 2 | Catégorie 3 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 rewriteur | 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 1er au 24e mois | 97 | 1 590,88 | 1 430,22 | 1 430,22 |

Evolution des minima. - Presse hebdomadaire. - 2015 (2 ans après la signature de l'accord)

Valeur du point : catégorie 1 : 16,5540 ; catégories 2 et 3 : 14,5940.

(En euros.)

| Fonction | Coefficient | Catégorie 1 | Catégories 2 et 3 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------------|
| 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 rewriteur | 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 1er au 24e mois | 97 | 1 605,74 | 1 430,22 |

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

Article 5

En vigueur non étendu

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 3 mois suivant la date de signature du présent accord.

Barème de pige

Article 6

En vigueur non étendu

La négociation se poursuivant sur le barème de pige, le barème de pige 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 pige applicable au SEPM.

Dépôt et publicité

Article 7

En vigueur non étendu

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 et du dialogue social.

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 31 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | La FPPR, |
| Organisations de salariés | Le SNJ ; La FC CFTC ; Le SPEP CFE-CGC ; L'USJ CFDT, |

En vigueur non étendu

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des journalistes de la presse périodique régionale est augmenté de 0,80 % au 1er mai 2014, ce qui porte la valeur du point à 12,17 € brut.

Une réunion paritaire se déroulera en septembre 2014, afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

Accord du 26 mai 2014 relatif à la revalorisation des barèmes de salaires pour l'année 2014

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | SPQN |
| Organisations de salariés | SNJ CGT SNP CFTC SJ CFTC CILP SGLCE CGT |

Préambule

En vigueur non étendu

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 champ 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 révolution 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 1er

En vigueur non étendu

Les parties décident de revaloriser les barèmes :

- pour les ouvriers et cadres techniques : 0,5 % au 1er avril 2014 ;
- pour les employés et cadres administratifs : 0,5 % au 1er mai 2014 ;
- pour les journalistes, y compris les pigistes : 0,5 % au 1er mai 2014.

Article 2

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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.

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | SIRTI ; CNRA ; FFRC ; SNRL. |
| Organisations de salariés | CFTC ; SNJ ; SNRT CGT ; F3C CFDT. |

En vigueur étendu

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 étendus 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.

Rappel des valeurs de points en vigueur depuis novembre 2013

Article 1er

En vigueur étendu

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, Journal officiel du 25 octobre 2013) et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1er 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 €.

Négociation sur les salaires 2014

Article 2

En vigueur étendu

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 commissions mixtes paritaires 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.

A 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 :

- Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 12,11 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A.
- 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 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, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Rappel du mode de calcul des salaires minimaux conventionnels

Article 3

En vigueur étendu

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimaux conventionnels.

Les salaires minimaux 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 l'indice du salarié est de 120, alors Z = 0 ;
- si l'indice du salarié \geq 121, alors Z = l'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.

Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 4

En vigueur étendu

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 de leur suppression.

A 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 de 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'activité ou dans les 2 mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activité 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'évolution 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 à 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.

Extension de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

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 5 mai 2015 relatif au barème minimum de pige

| Signataires | |
|---------------------------|-------------------|
| Organisations patronales | SEPM. |
| Organisations de salariés | CFE-CGC ; SNJ. |

Préambule

En vigueur étendu

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.

A la suite de la fusion entre l'ex-SPPMO et l'ex-SPM, les syndicats représentatifs des journalistes professionnels et le syndicat des éditeurs de la presse magazine (SEPM) ont mené des négociations sur l'adoption d'un barème minimum de pige 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 pige applicable dans les entreprises adhérentes de l'ex-SPPMO, conformément à l'article 6 du protocole d'étape précité.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit :

Fixation d'un barème minimum de pige pour les publications de presse

Article 1er

En vigueur étendu

Le syndicat des éditeurs de la presse magazine (SEPM) adopte un barème pour la pige à paraître au sein d'une publication de presse, au sens de l'article 1er de la loi du 1er août 1986 .

Ne relèvent pas dudit barème la pige conçue pour un support numérique et tout mode de communication électronique existant ou à venir.

Tarifs minima de pige

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Evolution du périmètre du barème minimum de pige

Article 3

En vigueur étendu

Les parties conviennent d'engager une nouvelle négociation 18 mois après la signature du présent accord pour évaluer l'adaptation du barème minimum de pige aux formats numériques.

Révision du barème

Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent que ce barème de pige suivra les mêmes évolutions que les barèmes minima des journalistes dits « permanents ».

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er juin 2015.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur étendu

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, de la formation professionnelle et du dialogue social.

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 18 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017 (agences de presse)

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | FFAP |
| Organisations de salariés | CGT CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC SNJ |

En vigueur non étendu

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 (art. L. 2241-1 du code du travail) sur les salaires minima garantis pour les journalistes d'agences de presse.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'accordent pour revaloriser de + 0,5 %, au 1er 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

En vigueur non étendu

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 4e au 12e mois | 105 |
| Rédacteur stagiaire du 1er au 3e mois | 100 |

Article 3

En vigueur non étendu

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.

Durée du présent accord

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Annexe

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | SIRTI CNRA FFRC SNRC SNRL |
| Organisations de salariés | SNJ SNRT CGT SNFORT FO FASAP FO F3C CFDT FFSCEGA CFTC |

En vigueur étendu

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.

Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 17 décembre 2015

Article 1er

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'accord du 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 1er 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 €.

Négociation sur les salaires 2016

Article 2

En vigueur étendu

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.

Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels

Article 3

En vigueur étendu

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 > = 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.

Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 4

En vigueur étendu

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 donne 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 2 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 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.

Extension de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

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.

(Suivent les signatures.)

Accord du 4 avril 2017 relatif à la revalorisation des barèmes de salaires pour 2017

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | SPQN |
| Organisations de salariés | SNJ SNJ CGT FCCS CFE-CGC F3C CFDT UFICT CGT SNPEP FO SNP CFTC SPEP CFE-CGC Syndicat des correcteurs CGT SJ CFTC SIP CGT Info'com CGT SGLCE CGT |

Préambule

En vigueur non étendu

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 minima 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 1er

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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 1er juin 2017 ;
- 0,5 % à compter du 1er décembre 2017.

Article 3

En vigueur non étendu

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 vigueur non étendu

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.

Accord du 10 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | SPHR FPPR |
| Organisations de salariés | SNJ SNJ CGT FC CFTC F3C CFDT 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 1er 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 15 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 6 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 1er 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.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Barème des salaires des journalistes

Applicable au 1er juillet 2017.

Valeur du point : 3,89 €.

(En euros.)

| Fonction | Ancien coefficient | Nouveau coefficient | Nouveau salaire brut mensuel (base 35 heures hebdo) |
|--|--------------------|---------------------|---|
| Journaliste stagiaire (1er-12e mois) | 112 | 413 | 1 606,57 |
| Journaliste stagiaire (13e-24e mois) | 115 | | |
| Reporter photo 1er échelon | 120 | 419 | 1 629,91 |
| Secrétaire de rédaction 1er échelon Journaliste polyvalent 1er échelon | 125 | | |
| Secrétaire de rédaction multimédia 1er éch. Reporter photo 2e échelon | 130 | 425 | 1 653,25 |
| Journaliste polyvalent 2e échelon Rédacteur détaché Secrétaire de rédaction 2e échelon | 135 | 441 | 1 715,49 |
| 1er secrétaire de rédaction Secrétaire de rédaction multimédia 2e éch. | 140 | 452 | 1 758,28 |
| Chef de service ou d'agence Journaliste polyvalent 3e 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.

N.B. : les augmentations au titre des indices des prix portent sur les salaires réels.

| Signataires | |
|---------------------------|--------------------------------------|
| Organisations patronales | SPHR FPPR |
| Organisations de salariés | SNJ SNJ CGT F3C CFDT SGJ FO |

En vigueur non étendu

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des journalistes de la presse périodique régionale est augmenté de :
- 0,50 % au 1er décembre 2017,
ce qui porte la valeur du point à 3,91 € brut.

Accord du 30 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour les journalistes d'agence de presse

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | FFAP, |
| Organisations de salariés | SNJ ; SNJ CGT ; SGJ FO ; USJ CFDT, |

Préambule

En vigueur non étendu

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 (art. L. 2241-8 du code du travail) pour négocier sur les salaires minima garantis pour les journalistes d'agences de presse.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'accordent pour revaloriser de + 1,0 %, au 1er 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

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à compter du 1er février 2018.

Durée du présent accord

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Annexe

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Protocole d'accord du 21 mars 2018 relatif aux minima garantis mensuels des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée

| Signataires | |
|---------------------------|------------------------------------|
| Organisations patronales | FNPS, |
| Organisations de salariés | CFDT ; SNJ CGT ; Solidaires, |

En vigueur non étendu

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

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

Par ailleurs, il est convenu que le barème de pige 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

En vigueur non étendu

Accord du 1er avril 2018 relatif à la classification des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | SPQN, |
| Organisations de salariés | SNJ CGT ; F3C CFDT ; SGJ FO ; Solidaires, |

Préambule

En vigueur non étendu

Les évolutions 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 sociaux à 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 annexé à la convention nationale des journalistes du 1er 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, 1er décembre 1967, 10 avril 1973, 5 septembre 1973, 5 avril 1974, 8 janvier 1991, 16 mars 1992 et du 4 avril 2017.

Classification des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale

Article 1er

En vigueur non étendu

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).

Modalités d'application

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Les entreprises disposent d'un délai de 24 mois, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour mettre en œuvre et, le cas échéant 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'article 27 de la convention collective nationale des journalistes du 1er 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.

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

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Pendant la période de 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 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987, tenant notamment compte des évolutions législatives à venir concernant la formation et l'alternance.

Commission paritaire d'interprétation et de suivi

Article 4

En vigueur non étendu

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.

Clause de rendez-vous

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 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 5 ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur non étendu

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

Dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

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.

Révision

Article 8

En vigueur non étendu

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

Dénonciation

Article 9

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

Annexes

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. | | | | |
| | 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. | 2 578,51 € | 2 811,41 € | 3 060,94 € | |
| | 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 vues et peut participer au montage. | | | | 3 293,84 € |
| | 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. | | | | |
| | 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 € | |
| 3. Management de la rédaction | 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 € | |
| | Journaliste : chef de service | Il anime et coordonne un ou plusieurs services et réalise ou fait réaliser le travail de rédaction ou d'édition. | | | | |
| 4. Direction éditoriale | 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 € | |

| Position | Coefficient | 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 € |

| | | |
|-----|-----|------------|
| 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 € |

En vigueur non étendu

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 1er

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 2 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.

En vigueur non étendu

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 | Coefficient | Position | Coefficient |
| Rédacteur en chef | 333 | 4.3 | 326 |

| | | | |
|---|-----|-----|-----|
| Rédacteur en chef adjoint | 277 | 4.1 | 272 |
| 1er 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 2e échelon, sténo-rédacteur hautement qualifié, reporter photographe 3e échelon. | 184 | 2.3 | 184 |
| Secrétaire de rédaction 1er 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 2e échelon, rédacteur infographe 2e échelon | 165 | 2.2 | 169 |
| Secrétaire de rédaction adjoint, reporter photographe 1er échelon, rédacteur infographe. | 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 2e année. | 120 | 1.2 | 120 |
| Stagiaire 1re année. | 110 | 1.1 | 110 |

Protocole d'accord du 22 novembre 2018 relatif aux minima garantis mensuels des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | FNPS, |
| Organisations de salariés | FILPAC CGT ; FO ; CFDT ; CFTC ; Solidaires, |

En vigueur non étendu

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 1er 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

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Protocole d'accord du 27 septembre 2018 relatif aux salaires de la presse périodique régionale

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | SPHR ; FPPR, |
| Organisations de salariés | SNJ ; SNJ CGT ; USJ CFDT ; SNJ FO ; Solidaires, |

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Protocole d'accord du 7 novembre 2019 relatif aux salaires au 1er novembre 2019

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | SPHR ; FPPR, |
| Organisations de salariés | SNJ ; SNJ CGT ; F3C CFDT ; SGJ FO, |

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 21 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé (statuts OPCA - Formation professionnelle)

Signataires

| | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Sous l'égide de la fédération nationale de la presse française (FNPF) : Le syndicat de la presse parisienne (SPP) ; Le syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) ; Le syndicat des quotidiens départementaux (SQD) ; La fédération de la presse périodique régionale (FPPR) ; La fédération nationale de la presse hebdomadaire et périodique (FNPHP) ; Le syndicat de la presse hebdomadaire parisienne (SPHP) ; La fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS) ; Le syndicat des agences de presse photographiques (SAPP) ; La fédération française des agences de presse (FFAP), |
| Organisations de salariés | La confédération générale du travail (CGT), pour la FILPAC-CGT ; La confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ; La confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ; La confédération française démocratique du travail (CFDT) ; La confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (CFE-CGC) ; Le syndicat national des journalistes (SNJ), |

Préambule

En vigueur étendu

Constatant l'importance de la formation professionnelle dans les professions de la presse, compte tenu de l'intervention de la loi du 20 décembre 1993, du décret du 28 octobre 1994 et de l'arrêté du 14 novembre 1994 ;

Affirmant la volonté de concentrer et de promouvoir pour une même profession, tous les moyens disponibles pour la formation et afin d'éviter la grande dispersion de ces moyens, les organisations signataires décident d'arrêter les statuts suivants, qui constituent un accord collectif.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Statuts

Création - Dénomination.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé un organisme collecteur paritaire agréé.

Appellation : MEDIAFOR.

Forme juridique : association loi 1901.

Siège : 50, rue de Paradis, 75010 Paris.

Le siège peut être déplacé par décision du conseil d'administration à la majorité des voix exprimées par les membres présents ou représentés.

MEDIAFOR est créé pour une durée indéterminée.

Il est doté de la personnalité morale.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Champ d'application.

Article 2

En vigueur étendu

MEDIAFOR intervient sur le territoire métropolitain et les DOM pour les entreprises et leurs salariés du secteur de la presse (édition, fabrication, distribution), classé notamment dans la nomenclature d'activité française aux codes 22.1 C, 22.1 E et 22.2 A, 92.4 Z, 74.8 G, et dans la nomenclature française de produits aux codes 22.12, 22.13 et 22.21, 92.40, 74.83.

La définition de ces codes est donnée en annexe.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Objet.

Article 3

En vigueur étendu

MEDIAFOR collecte les participations afférentes à la formation, telles que définies dans l'accord.

Contribue à la définition et à l'orientation de la politique de formation dans la branche.

Met à la disposition des entreprises et de leurs salariés des moyens pour assurer la formation et le perfectionnement professionnel.

Promeut de nouvelles initiatives de formation.

Finance en application de l'article R. 964-4 du code du travail, notamment :

1. Les frais pédagogiques et de fonctionnement des stages, et la prise en charge des frais concernant les stagiaires ;
2. Les études relatives à la formation ;
3. La communication sur la formation ;
4. Les frais de gestion ou les frais de fonctionnement des sections et du paritarisme ;
5. Sont à la charge de MEDIAFOR, sur présentation des justifications, les frais de déplacement et de séjour, les pertes de salaires ou de ressources des administrateurs occasionnés par l'exercice de leur mandat.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Adhésions ultérieures et dénonciation.

Article 4

En vigueur étendu

Les adhésions ultérieures sont subordonnées à la révision du présent acte de constitution à l'unanimité des signataires.

La dénonciation du présent accord par une organisation patronale ne pourra intervenir qu'au 31 décembre de chaque année, sous réserve d'un préavis de trois mois. Ses conditions, ses modalités et ses effets sont ceux prévus au titre III du livre Ier du code du travail. Cette dénonciation entraînera la réduction du champ d'application de l'accord aux seules formes de presse demeurant présentes à l'accord.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Ressources.

Article 5

En vigueur étendu

Les entreprises visées à l'article 2 du présent accord versent à MEDIAFOR les sommes suivantes :

A. - Versement obligatoire à MEDIAFOR

MEDIAFOR est destiné à recueillir tous les versements ayant vocation à être mutualisés, à ce jour.

Il s'agit :

- des sommes destinées à la formation en alternance des jeunes, dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille (art. L. 952-1 du code du travail) ;

- des sommes destinées à la formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés (art. L. 952-1 du code du travail) ;
- des sommes destinées au financement du congé individuel de formation et du capital temps formation ;
- des contributions assises sur le salaire des salariés sous contrat à durée déterminée au titre du financement du congé individuel de formation.

Ces sommes feront l'objet de gestions séparées, en fonction de l'objet que leur assigne la loi.

La liste ci-dessus est limitative et ne peut être modifiée qu'à l'unanimité du conseil d'administration.

Toute extension d'obligation de versement à d'autres catégories de fonds quelle qu'en soit l'origine serait un motif suffisant de retrait pour toute organisation signataire.

B. - Versement facultatif

Par ailleurs, les entreprises relevant du champ d'application de l'accord pourront verser à MEDIAFOR, à titre volontaire :

- tout ou partie des sommes qu'elles doivent consacrer à la formation continue au titre du plan de formation continue. Ces sommes feraient alors l'objet d'une gestion séparée ;
- apprentissage.

Les modalités de versement facultatif seront définies en fonction des modifications législatives à venir.

C. - Autres ressources

Produit des placements financiers et subventions et toutes autres ressources qui pourront être permises par la réglementation.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Structure de MEDIAFOR **Le conseil d'administration.**

Article 6

En vigueur étendu

A. - Constitution

Le conseil d'administration est paritaire.

Les membres du conseil d'administration sont désignés pour une durée déterminée de trois ans par les cinq fédérations représentatives au plan national et le SNJ signataires, et les organisations patronales signataires de l'accord, qui adressent au président de MEDIAFOR la liste de leurs représentants par lettre. Ils peuvent être révoqués par leurs organisations à tout moment, celles-ci pourvoient à leur remplacement pour la durée du mandat restant à courir.

B. - Composition

Le paritarisme sera organisé en fonction du nombre des organisations signataires du présent accord.

Le nombre des administrateurs pour chaque collège employeurs et salariés est limité à douze sièges au maximum.

Les administrateurs du collège employeurs sont désignés par chaque organisation syndicale patronale selon les règles de représentativité à adopter entre la FNPF et les différents syndicats qui la composent et les organisations professionnelles des agences de presse.

Les administrateurs du collège salariés sont désignés par les cinq confédérations syndicales représentatives au plan national et le SNJ à raison de deux sièges par organisation signataire.

C. - Décisions

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si, sur une première convocation, plus de la moitié des membres de chaque collège est présente ou représentée. Aucun quorum n'est exigé sur seconde convocation. Il ne peut statuer que sur les questions mises à l'ordre du jour joint la convocation.

Sauf lorsqu'il en est prévu autrement dans les présents statuts, les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité absolue des voix exprimées par les membres présents ou représentés.

Chaque participant peut détenir des pouvoirs d'une ou plusieurs organisations syndicales du collège auquel il appartient.

D. - Mission

1. Elire pour trois ans le bureau ;
2. Contrôler l'administration et les finances de MEDIAFOR ;
3. Affecter les budgets des sections au prorata des sommes collectées auprès des entreprises de chaque section ;
4. Proposer des actions de formation au niveau de la branche ;
5. Contrôler la bonne utilisation des sommes versées ;
6. Voter le budget de fonctionnement ;
7. Présenter les rapports d'activités prévus par la réglementation ;
8. Veiller au respect des orientations en matière de formation définies dans chaque section ;
9. Fixer les règles d'accès sur propositions des sections aux fonds non utilisés dans les sections et mutualisés au 31 décembre de chaque exercice ;
10. Résoudre à la demande des sections les problèmes relatifs à l'application des programmes de formation restés sans solution ;
11. Nommer un directeur salarié ;
12. Répartir les subventions, dons, legs, etc ;
13. Désigner le commissaire aux comptes et son suppléant, sur proposition du bureau ;
14. Approuver les comptes annuels et le rapport du bureau sur les activités de MEDIAFOR, au cours de l'exercice.

E. - Fonctionnement

Le conseil d'administration siège au minimum quatre fois par an sur convocation du président.

Il peut s'adjoindre, à titre consultatif, toute personne compétente afin de procéder aux études et recherches conformes à l'objet de MEDIAFOR.

Le conseil d'administration rédige et adopte le règlement intérieur de MEDIAFOR à la majorité absolue des voix exprimées par les membres présents ou représentés.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Direction.

Article 7

En vigueur étendu

Le bureau

Le bureau est composé paritairement de membres issus du conseil d'administration. Il est élu par ce dernier pour trois ans et comprend :

- un président, élu par alternance dans chaque collège ;

- un vice-président ;
- un trésorier, un trésorier adjoint ;
- un secrétaire général, un secrétaire général adjoint.

En cas de vacance, le poste est pourvu dans le même collège et jusqu'au terme du mandat restant à courir.

Le président n'appartient pas au même collège que le trésorier. Le poste de vice-président et les postes d'adjoint devront être occupés par un membre issu d'un collège différent de celui du titulaire.

Le bureau se réunit sur convocation du président et au moins quatre fois par an, il prépare les réunions du conseil, expédie les affaires courantes.

Le président ordonnance les dépenses en liaison avec le trésorier en application des décisions du conseil d'administration.

Le bureau contrôle l'administration, la comptabilité, le recouvrement, le contentieux et les statistiques.

Il arrête les comptes annuels et établit un rapport sur les activités de MEDIAFOR au cours de l'exercice.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Organisation de la structure administrative.

Article 8-1

En vigueur étendu

Sur proposition du bureau, le directeur est nommé par le conseil d'administration devant lequel il est responsable, et assure notamment des tâches suivantes :

- organisation ;
- administration ;
- logistique ;
- statistiques ;
- déclarations légales de toute nature.

Afin de faciliter la création de MEDIAFOR, et pour une période qui ne pourra excéder une année, l'une ou l'autre ou la totalité de ces tâches pourront être confiées éventuellement à une structure sous-traitante déjà existante dans la profession.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Organisation de la comptabilité.

Article 8-2

En vigueur étendu

L'exercice comptable va du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

La comptabilité sera tenue suivant les règles édictées par la réglementation en vigueur, et en particulier par l'arrêté du 21 juillet 1993. La procédure comptable sera développée dans le règlement intérieur afin de permettre une nécessaire adaptation en fonction du développement de MEDIAFOR.

Les comptes annuels sont établis selon les principes et méthodes comptables définis au code du commerce et dans les textes pris pour son application. Ils sont soumis, par le bureau, à l'approbation du conseil d'administration dans les six mois de la clôture de l'exercice.

Le président et le trésorier ont accès à tous les documents relatifs au fonctionnement de MEDIAFOR.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Contrôle des comptes.

Article 8-3

En vigueur étendu

Le contrôle des comptes est exercé par un commissaire aux comptes inscrit.

Le commissaire aux comptes titulaire ainsi que son suppléant sont nommés par le conseil d'administration, sur proposition du bureau, pour une durée de trois exercices. Leurs fonctions expirent après la réunion du conseil d'administration qui statue sur les comptes du troisième exercice.

Le commissaire aux comptes est renouvelable.

La mission du commissaire aux comptes est celle fixée par la loi du 1er mars 1984 et ses décrets d'application.

Il établit un rapport au conseil d'administration sur toutes conventions passées directement ou par personne interposée entre MEDIAFOR et l'un des membres de son conseil d'administration ou l'un des signataires de la présente convention.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Organisation de la structure formation

Les sections et fonds.

Article 9-1

En vigueur étendu

9.1.1. Les sections professionnelles

Il est créé quatre sections pour la gestion des fonds dédiés à la formation en alternance aux congés individuels de formation obligatoirement mutualisés dans MEDIAFOR et pour les versements volontaires effectués au titre du plan de formation ; les quatre sections créées sont ainsi dénommées :

- section presse en région regroupant la presse quotidienne régionale, la presse quotidienne départementale et la presse périodique régionale ;
- section presse quotidienne nationale et assimilés ;
- section regroupant la presse hebdomadaire et périodique, la presse hebdomadaire parisienne et la presse d'information spécialisée ;
- section agences de presse.

Le nombre de sections ne pourra être modifié qu'à l'unanimité du conseil d'administration.

Chaque section est dirigée par un conseil de gestion paritaire dont la composition est définie par les organisations signataires concernées. Ce conseil détermine les politiques de formation et l'utilisation des fonds mutualisés dans la section jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

9.1.2 Les fonds

A l'intérieur de chaque section, les sommes collectées sont affectées à des fonds spécifiques en fonction de l'objet que leur assigne la loi.

Chaque fonds fait l'objet d'une gestion comptable séparée :

- un fonds pour la formation en alternance ;
- un fonds pour le congé individuel de formation et le capital temps formation ;
- un fonds pour le congé individuel de formation des contrats à durée déterminée ;

- un fonds pour le plan de formation des entreprises.

Les fonds pour la formation des entreprises de moins de dix salariés font l'objet d'une gestion séparée en dehors des sections au sein de MEDIAFOR.

Les fonds font l'objet d'une gestion comptable distincte consolidée au sein de MEDIAFOR ; le conseil d'administration en assure l'organisation.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Organisation interne de la section.

Article 9-2

En vigueur étendu

Chaque section détermine elle-même son fonctionnement interne, dans le cadre du budget de fonctionnement qui lui est attribué proportionnellement aux sommes collectées dans la section.

Les conseils de gestion fixent les orientations en matière de formation et approuvent les actions de formation pouvant être prises en charge par MEDIAFOR.

Ils donnent leur avis sur les nouvelles formations.

Chaque section détermine son propre règlement intérieur.

Chaque section professionnelle a la disposition des fonds perçus auprès des entreprises de son ressort professionnel par MEDIAFOR. Les fonds perçus auprès de l'ensemble des entreprises par MEDIAFOR sont toutefois mutualisés avant la clôture de l'exercice comptable qui suit les versements et, au plus tard, le 31 décembre de chaque année.

Pour l'utilisation des fonds non utilisés dans la section professionnelle, celle-ci formule ses avis sur la politique prévisionnelle de formation.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Dispositions diverses

Règlement intérieur.

Article 10-1

En vigueur étendu

Il est prévu la mise en place d'un règlement intérieur pour traiter de questions diverses, et notamment :

1. Toutes dispositions non prévues par le présent accord ;
2. Organisation des réunions du conseil d'administration et du bureau ;
3. Répartition des tâches.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Modification du présent acte de constitution.

Article 10-2

En vigueur étendu

Une demande de modification des statuts peut être introduite par une ou plusieurs organisations signataires.

Le projet de modification doit faire l'objet d'une notification au président de MEDIAFOR et aux organisations syndicales signataires de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette notification doit formuler :

1. L'article des statuts faisant l'objet de la demande ;
2. La motivation de la demande ;
3. Le projet de texte de substitution devant faire l'objet d'un débat et d'un vote.

Après examen, le bureau doit convoquer le conseil d'administration avec un préavis de trente jours.

Les statuts ne pourront être modifiés qu'à la majorité des deux tiers des voix des administrateurs, à l'exception des articles 4, 5, 9.1, 9.1.2 et 9.2 pour lesquels l'unanimité est requise.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Dissolution de MEDIAFOR.

Article 11

En vigueur étendu

La dissolution peut être prononcée par les organisations signataires du présent statut, réunies dans le cadre du conseil d'administration à la majorité des deux tiers des membres du conseil d'administration.

Les biens et les fonds disponibles de MEDIAFOR dissout seront versés ou répartis à tout autre organisme collecteur ou au Trésor public.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Le premier président.

Article 12-1

En vigueur étendu

Le premier président est chargé d'assumer toutes formalités administratives de mise en place et d'organisation.

Il peut en déléguer l'exécution mais doit en conserver le contrôle.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Date d'effet.

Article 12-2

En vigueur étendu

Les présents statuts prendront effet à la date de parution au Journal officiel des numéros d'agrément, sous réserve de la déclaration de MEDIAFOR à la préfecture et de la publication au Journal officiel conformément à l'article 5 de la loi du 1er juillet 1901.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

Dévolution.

Article 12-3

En vigueur étendu

S'agissant de la dévolution des biens des fonds et organismes collecteurs existants, le calendrier et les modalités seront définis par les parties directement concernées.

L'acceptation des dévolutions desdits fonds et organismes collecteurs sera décidée par le conseil d'administration de MEDIAFOR.
Le personnel desdits fonds et organismes collecteurs sera repris par MEDIAFOR dans les conditions prévues par le code du travail.
NOTA : Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application à l'article 2 des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail.

ANNEXE (Champ d'application) ACCORD du 21 décembre 1994

ANNEXE (Champ d'application)

En vigueur non étendu

22.1 C. - Edition de journaux

Cette classe comprend notamment :

- l'édition de journaux, généralement quotidiens.

Cette classe comprend aussi :

- l'édition de journaux publicitaires gratuits ;
- l'édition sur Minitel de journaux d'annonces.

22.1 E. - Edition de revues et périodiques

Cette classe comprend notamment :

- l'édition de revues, magazines et autres périodiques de caractère technique, professionnel ou d'intérêt général.

22.2 A. - Imprimerie de journaux

Cette classe comprend notamment :

- l'impression de la presse, y compris journaux publicitaires.

Remarque : cette activité s'exerce pour compte de tiers ; intégrée à l'édition de presse, elle n'est plus distinguée en tant que telle.

92.4 Z. - Agences de presse

Cette classe comprend notamment :

- les activités des agences assurant la collecte, la synthèse et la diffusion des informations écrites, photographiques et audiovisuelles servant à la presse.

Cette classe comprend aussi :

- les activités des journalistes.

74.8 G. - Routage

Cette classe comprend notamment :

- la préparation pour des tiers d'envois postaux en nombre (mise sous enveloppe, adressage, tri, etc.) ;

- le routage de presse aux abonnés ;

- la messagerie urbaine de presse.

22.12 - Journaux

C 22.12.1 Journaux.

C 22.12.10 Journaux.

22.13 - Revues et périodiques

E 22.13.1 Revues et périodiques.

E 22.13.10 Revues et périodiques.

22.21. - Travaux d'impression de la presse

A 22.21.1 Travaux d'impression de la presse.

A 22.21.10 Travaux d'impression de la presse.

92.4. - Services des agences de presse

92.40 Services des agences de presse.

Z 92.40.1 Services des agences de presse.

Z 92.40.10 Services des agences de presse.

74.83. - Secrétariat, traduction et routage

Accord relatif à la section professionnelle presse en région (règlement intérieur OPCA)

Signataires

| | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | La fédération de la presse périodique régionale (FPPR) ; Le syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) ; Le syndicat des quotidiens départementaux (SQD), |
| Organisations de salariés | La confédération générale du travail (CGT) ; La confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ; La confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (CFE-CGC) ; Le syndicat national des journalistes (SNJ) |

Préambule

En vigueur non étendu

Vu l'accord collectif national créant un organisme collecteur paritaire agréé MEDIAFOR en date du 21 décembre 1994 ;

Vu l'arrêté ministériel du 22 mars 1995 portant agrément dudit organisme collecteur paritaire pour la contribution des employeurs au développement de la formation professionnelle continue au titre des articles L. 961-9 et L. 952-1 du code du travail et 30 de la loi de finances pour 1985 ;

Vu l'arrêté ministériel du 5 mai 1995 portant agrément dudit organisme collecteur paritaire au titre du congé individuel de formation,

il est convenu ce qui suit :

Création.

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé une section presse en région regroupant la presse périodique régionale, la presse quotidienne départementale et la presse quotidienne régionale en tant que section professionnelle au sein de MEDIAFOR, selon les dispositions des articles R. 964-1-4 du code du travail et 9.1 des statuts de MEDIAFOR.

Objet.

Article 2

En vigueur non étendu

Déterminer l'utilisation des fonds mutualisés dans la section, à partir des sommes revenant à la section presse en région, hors budget de fonctionnement ; ces sommes faisant l'objet d'une gestion comptable séparée comme prescrit par l'article 9.1.2. des statuts de MEDIAFOR, en fonction de l'objet que leur assigne la loi.

Décider de l'attribution des fonds de formation alternance et des sommes affectées au congé individuel formation en fonction des demandes.

Pour les sommes versées, le cas échéant, au titre du plan de formation, décider de l'attribution de ces sommes en fonction des actions retenues.

Pour les fonds non utilisés dans la section en fin d'exercice, formuler des avis sur l'utilisation de ces reliquats et sur le taux de participation de l'OCPA aux diverses actions de formation.

Etablir un bilan pédagogique des formations et des organismes.

Organisation de la section.

Article 3

En vigueur non étendu

La section presse en région est administrée par un conseil de gestion, de composition paritaire entre les représentants des employeurs et ceux des salariés.

Les 13 administrateurs du collège des organisations représentatives d'employeurs sont désignés par chaque organisation patronale selon les règles de représentativité convenues entre elles, soit 3 sièges pour le FPPR, 7 sièges pour le SPQR, 3 sièges pour le SQD.

Les 13 administrateurs du collège des organisations représentatives des salariés sont désignés par ces organisations.

Ils sont ainsi répartis :

- CFDT ... 2 sièges ;
- CFE-CGC ... 2 sièges ;
- CFTC ... 2 sièges ;
- CGT ... 3 sièges ;
- CGT-FO ... 2 sièges ;
- SNJ ... 2 sièges ;

Les membres du conseil de gestion sont désignés pour un mandat de trois années, mandat renouvelable.

Le bureau, composé paritairement de membres issus du conseil, est élu par ce dernier pour trois ans et comprend :

- un président ;
- un vice-président ;
- un contrôleur budgétaire ;
- un secrétaire ;
- deux membres.

La durée du mandat des membres du bureau est identique à celle du mandat des membres du conseil de gestion.

Le bureau se réunit sur convocation du président, ou bien à la demande expresse de trois de ses membres ; il ne délibère valablement que si trois membres sont présents au moins.

Tout membre du conseil de gestion peut cesser sa fonction ou être révoqué en cours de mandat par son organisation, qui pourvoit alors à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir.

Compte tenu du caractère paritaire de la section, les représentants des employeurs et ceux des salariés assureront les fonctions de président et de secrétaire d'une part, celles de vice-président et de contrôleur budgétaire d'autre part, en alternance.

Administration.

Article 4

En vigueur non étendu

Le bureau prépare les délibérations et applique les décisions du conseil de gestion.

Il vérifie la gestion des fonds dédiés à la section tant pour son action que pour son fonctionnement.

Le conseil se réunit autant de fois qu'il est nécessaire et au moins deux fois l'an, sur convocation du président, ou à la demande expresse de la moitié de ses membres. En cas d'empêchement du président, le vice-président peut convoquer le conseil de gestion avec l'accord soit du bureau, soit du tiers au moins des membres du conseil.

Le président n'a pas voix prépondérante. Son rôle est de contrôler la régularité des modalités de saisine du conseil, de procéder à sa convocation et d'en diriger les débats, en veillant à ce que tous les membres puissent valablement faire valoir leur point de vue.

En cas d'absence du président, la séance est présidée par le vice-président.

Le secrétaire fait établir les compte rendus des réunions en vue de leur approbation.

Le secrétariat administratif de la section est assuré par MEDIAFOR dans le cadre du budget de fonctionnement revenant à la section.

Les frais de déplacement et de séjour, les pertes de salaires des membres du conseil de gestion sont réglés par MEDIAFOR, sur présentation des justificatifs, dans le cadre du budget de fonctionnement de la section.

Le contrôleur budgétaire établit chaque année un état récapitulatif :

- le montant des sommes engagées au cours de l'année ;
- le montant des sommes effectivement payées par MEDIAFOR au cours de l'année ;
- le montant des sommes engagées mais restant à payer à la fin de l'année ;
- le montant des fonds éventuellement non utilisés au cours de l'année ;
- le budget de fonctionnement de la section.

Décisions.

Article 5

En vigueur non étendu

Le conseil de gestion ne peut valablement délibérer, sur première convocation, que si la moitié au moins des membres titulaires de chacun des deux collèges qui le composent sont présents ou représentés. Un membre empêché peut donner pouvoir, obligatoirement par écrit, à un autre membre du conseil de gestion appartenant au même collège.

Si le quorum ainsi fixé n'est pas atteint, une deuxième réunion est convoquée dans les quinze jours, avec le même ordre du jour. Les décisions sont alors

adoptées, sans condition de quorum, à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Révision.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord constitue le règlement intérieur de la section presse en région prévu par l'article 9.2 des statuts MEDIAFOR, lesquels en conditionnent la durée.

Une demande de modification de ce règlement peut être introduite par une ou plusieurs organisations signataires.

Ce règlement ne pourra être modifié qu'à la majorité des deux tiers des voix des membres présents ou représentés.

Accord ' Salaires ' Presse quotidienne départementale (SPQD)

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Le syndicat de la presse quotidienne départementale, |
| Organisations de salariés | Le syndicat national des employés et cadres de presse, d'édition et de publicité (SNECPEP) FO ; La fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; La fédération du livre FO ; Le syndicat national des employés de la presse et du livre (SNEPL) CGT ; Le syndicat national des cadres techniciens du livre et de la communication (SNCTLC) CGT ; Le syndicat national du personnel d'encadrement de la presse (SPEP) CGC ; La fédération communication et culture (FCC) CFDT, |

En vigueur non étendu

(salaires communs à l'activité de la presse).

Salaires (presse quotidienne départementale) Protocole d'accord annuel du 16 mars 2005

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Le syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD), |
| Organisations de salariés | La FILPAC CGT ; La fédération du livre FO ; Le SNEPEP FO ; L'UFICT-LC CGT, |

salaires (presse quotidienne départementale)

En vigueur non étendu

Bilan de l'année 2004 :

- les parties constatent que l'évolution de l'indice INSEE tous ménages hors tabac pour l'année 2004 s'est élevée à 1,92 % ;

- les parties constatent que l'augmentation conventionnelle réelle pour l'année 2004 s'est élevée à 1,74 %.

Soit, au 1er janvier 2005, un retard sur salaires de 0,18 %.

Une augmentation pour l'année 2005 est ainsi définie :

- 1 % au 1er avril 2005, dont 0,18 % au titre de l'année 2004 ;

- 0,5 % au 1er juillet 2005 ;

- 0,4 % au 1er octobre 2005.

Si au 1er novembre 2005, l'écart entre l'indice INSEE tous ménages hors tabac et les augmentations cumulées des salaires intervenues depuis le 1er janvier 2005 est supérieur de 0,20 %, il sera créé un palier du 1er décembre 2005 correspondant au différentiel constaté.

Le différentiel éventuel constaté au 31 décembre 2005 sera à valoir sur le plan salarial de 2006.

L'indemnité de frais de transport domicile-lieu de travail mensuelle actuellement de 14 euros, est portée au 1er juillet 2005 à 15,5 euros.

La loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées institue une journée de solidarité en vue d'assurer par un effort conjugué de solidarité nationale des salariés et des employeurs le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Les parties conviennent qu'il appartiendra aux partenaires sociaux dans les entreprises de prendre l'initiative de la négociation.

Fait à Paris, le 16 mars 2005.

Avenant relatif à la formation professionnelle continue

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | La CNRL, |
| Organisations de salariés | Le SNJ ; Le SNJ-CGT, |
| Organisations adhérentes | Le syndicat national des radios libres, par lettre du 25 juillet 2005 (BO CC 2005-33). |

En vigueur non étendu

Les parties signataires s'accordent pour réaffirmer l'importance qu'elles attachent à une politique de formation définie et mise en oeuvre au niveau de leur champ professionnel et affirment leur volonté d'orienter et de développer une politique de formation professionnelle dans leur branche.

Elles entendent également, par le présent accord, fixer les missions et les moyens qu'elles ont choisi pour promouvoir la formation dans leur branche d'activité.

Les signataires du présent accord se retrouveront pour négocier un nouveau texte dès que l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 sera intégré dans le code du travail.

Les parties signataires conviennent de diminuer l'écart des taux de la participation à la formation professionnelle continue provoqué par l'effet de seuil ' moins de 10, plus de 9 ', et ce, dans les conditions fixées ci-dessous :

Entreprise de moins de 10 salariés.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés (hors intermittents du spectacle) sont tenues de participer au financement de la formation professionnelle, un taux de 0,8 % pour les salaires versés à partir de 2003.

Ces contributions sont mutualisées au premier euro ; elles sont destinées à financer le plan formation.

Etant entendu que ce taux comprend la contribution légale obligatoirement mutualisée en application de l'article L. 952-1 du code du travail.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés cotisent également au 1 % CDD pour le congé individuel de formation.

Les contributions sont versées obligatoirement à Uniformation et mutualisées au premier franc.

Etant entendu que ce taux comprend la contribution légale obligatoirement mutualisée en application de l'article L. 952-1 du code du travail.

Entreprise de 10 salariés et plus.

Article 2

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises de 10 salariés et plus sont obligatoirement versées à Uniformalion et mutualisées au premier franc.

Les différents taux pour ces entreprises sont de 1 % pour le CIF CDD, 0,2 % pour le CIF CDI, 0,3 % pour l'alternance, 1 % pour le plan de formation.

Dès lors qu'elles atteignent le seuil des 10 salariés, et ce, dès la première année d'atteinte de cet effectif, les entreprises ne bénéficient d'aucun système d'exonération dû au passage du seuil des 10 salariés.

Evaluation.

Article 3

En vigueur non étendu

Chaque année, les parties signataires s'engagent à procéder à une évaluation qui devra, notamment, indiquer :

- l'équilibre des différents régimes de formation concernés ;
- la progression de l'investissement-formation dans les entreprises de moins de 10 salariés, et son impact positif, tout particulièrement sur l'emploi ;
- le nombre d'entreprises et salariés concernés ;
- le taux de satisfaction des entreprises concernées.

Assiette des contributions.

Article 4

En vigueur non étendu

L'assiette des contributions visées aux articles 1er et 2 ci-dessus comprend, conventionnellement, la masse des salaires bruts servant pour les calculs des cotisations URSSAF de tous les salariés (à l'exclusion des intermittents et des contrats emplois solidarité) quel que soit leur statut.

Le versement des contributions.

Article 5

En vigueur non étendu

Le versement des contributions visées dans le présent accord est exigible avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elles sont dues.

Un versement minimum de 15 Euros est exigible quelle que soit la situation au regard de l'emploi.

Les CPNEFP.

Article 6

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord s'engagent à promouvoir le plus rapidement possible une CPNEFP pour le personnel non journaliste. Les signataires du présent accord se rapprocheront de la CPNEFP 'journalistes' afin de mutualiser leurs travaux.

Financement de la formation des emplois aidés.

Article 7

En vigueur non étendu

Tous les salariés (à l'exclusion des intermittents du spectacle) quel que soit leur statut sont concernés par les décisions de financement de formation, telles que définies dans le présent accord, sous réserve que ces aides ne viennent qu'en complément des financements prévus par la loi (contrats de qualification, contrats d'adaptation, contrats d'orientation, contrat d'emploi solidarité, contrats emploi consolidés).

Le champ d'application.

Article 8

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés y compris les journalistes travaillant dans les radios adhérentes à la CNRL dans le respect des dispositions applicables aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la radiodiffusion élargie aux journalistes.

Demande d'adhésion.

Article 9

En vigueur non étendu

Les radios non membres de la CNRL peuvent adhérer directement à cet accord suivant les dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 31 décembre 2003.

Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)

Signataires

Organisations patronales

SPHR ;
 FNDF ;
 FNCF ;
 SNEP ;
 CDF ;
 FNPS ;
 FFAP ;
 SPQR ;
 SPQD ;
 SNE ;
 AACC ;
 SNES ;
 CSDEM ;
 SYNDEAC ;
 AFPF ;
 SNDLL ;
 USPA ;
 SIRTI ;
 CNRA ;
 SNECAC ;
 SPFA ;
 SRGP ;
 SYNPASE ;
 FNAPPI ;
 FICAM ;
 SNSP ;
 CoSMoS ;
 SCMF ;
 ACCeS ;
 FESAC ;
 GREPP ;
 SPI ;
 UDECAM ;
 PRODISS ;
 SNRC ;
 SDD ;
 API ;
 STP ;
 ARENES ;
 SNRL ;
 SMA ;
 TLSP ;
 SPECT ;
 SPQN ;
 SYNAM ;
 PROFEDIM ;
 SATEV ;
 SPIIL ;
 SEPM ;
 SMSP ;
 Forces musicales ;
 UPC ;
 FSICPA ;
 UMSP ;
 SCENES ;
 SYNTIP ;
 FRAAP ;
 SRN ;
 CSLMF ;

Organisations de salariés

SNTPCT ;
 SNJ ;
 SUD culture ;
 CGT CSD ;
 UNSA spectacle ;
 Médias 2000 CFE-CGC ;
 SNJ CGT ;
 FNASS ;
 SAMUP ;
 FEC FO ;
 FCCS CFE-CGC ;
 FILPAC CGT ;
 FNSAC CGT ;
 FASAP FO ;
 INOVA CFE-CGC ;
 SNELD CFE-CGC ;
 FPT CFTC ;
 CGT-FO livre ;
 SPEP CFE-CGC ;
 CFTC communication ;

Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les organismes paritaires collecteurs agréés en opérateur de compétences (ci-après OPCO), afin de recentrer leurs missions en faveur du développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises. Ils se voient conférer un rôle d'appui technique auprès des branches professionnelles dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration des politiques de formation en alternance, ainsi que dans l'analyse prospective des métiers et besoins prospectifs de compétences, en particulier auprès des TPE-PME.

C'est dans ces conditions que les parties signataires sont soucieuses de créer un opérateur de compétences permettant de répondre, par une offre commune de services et de moyens mutualisés dans une logique intersectorielle, aux besoins de l'ensemble des secteurs notamment de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement, notamment à travers les casinos et les espaces de loisirs d'attraction et culturels.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- soit de présenter une interdépendance forte, dans une chaîne de valeur incluant les activités de création, de production et de diffusion ;
- soit de couvrir le périmètre du ministère de la culture ou des sports ou des ministères de tutelle des secteurs créatifs, de divertissement et de loisirs ;
- soit un grand nombre de métiers, réunis par le rapport au public ;
- soit d'être généralement inscrits dans des économies de projets, de création intellectuelle ainsi que d'exploitation des droits y afférents ;
- soit de partager des salariés, des métiers (y compris des métiers rares) ou des compétences, et, pour des populations spécifiques, des rythmes d'activités atypiques (tels que notamment les intermittents du spectacle, journalistes pigistes, porteurs de presse, travailleurs à domicile de l'édition, artistes-auteurs, travailleurs saisonniers, éducateurs sportifs, entraîneurs professionnels, sportifs professionnels, mannequins).

De plus, les branches professionnelles constituant ces différents secteurs apparaissent confrontées aux mêmes problématiques de mutations économiques et écologiques liées notamment à la transformation numérique et aux évolutions des besoins des pratiquants et des territoires, à des enjeux communs de pérennisation des emplois (carrières courtes et discontinues avec une forte proportion de saisonniers, des contrats courts et un régime de l'intermittence du spectacle), à des enjeux forts de cohésion sociale et territoriale ainsi qu'un besoin de structuration d'une politique de développement de l'alternance, notamment par la voie de l'apprentissage.

Les parties entendent ainsi réaffirmer la nécessité d'être dotées d'un opérateur en capacité de les accompagner pleinement dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration de cartographies de l'emploi et d'une offre adaptée en apprentissage, ainsi que l'accompagnement des TPE-PME (au moyen d'un service de proximité organisé selon un maillage territorial efficient). L'enjeu consiste également pour cet opérateur de compétences à déployer des politiques publiques de l'emploi, en permettant de favoriser autant que possible la sécurisation des parcours professionnels, dans une logique intersectorielle.

1. Objet et dénomination

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires un opérateur de compétences dans le champ des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement selon le périmètre visé à l'article 2.1 ci-après, sous réserve de son agrément par voie d'arrêté ministériel à compter du 1er avril 2019 et de la modification subséquente des statuts actuels de l'AFDAS.

L'opérateur de compétences est également institué en qualité de fonds d'assurance formation de non-salariés, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

Cet opérateur de compétences est dénommé l'AFDAS. Cette dénomination pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément applicable à compter du 1er avril 2019.

Il est créé pour une durée indéterminée et administré de façon paritaire.

2. Périmètre de l'opérateur de compétences

En vigueur non étendu

2.1. Périmètre professionnel

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est défini en termes d'activités économiques mais également en termes de professions, de métiers et de compétences.

Il regroupe, au jour de la signature du présent accord, les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

Il regroupe également le périmètre des intermittents du spectacle et des artistes-auteurs.

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est détaillé à l'annexe n° 1 du présent accord constitutif. Il a vocation à être élargi à toute autre activité représentée par une ou plusieurs branches professionnelles qui aurai(en)t adhéré au présent accord postérieurement à sa conclusion dans les conditions prévues à l'article 7.2, sous réserve de respecter le critère de cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément ministériel.

2.2. Périmètre géographique

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS pour l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que pour les départements, régions et collectivités uniques d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, conformément à l'article L. 6523-1 du code du travail.

3. Forme juridique et textes constitutifs

En vigueur non étendu

En tant qu'association relevant de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, l'AFDAS dispose de la personnalité morale ainsi que de tous les attributs liés à cette personnalité.

L'association est organisée par des statuts et un règlement intérieur qui ont vocation à compléter le présent accord constitutif.

Les statuts doivent être conformes aux stipulations de l'accord constitutif. En cas de conflit entre les stipulations du présent accord constitutif et celles des statuts, les dispositions de l'accord constitutif prévaudront.

Par ailleurs, le règlement intérieur de l'association détaille le fonctionnement de l'association, dans le respect des dispositions légales, du présent accord constitutif et des statuts.

4. Missions

En vigueur non étendu

L'AFDAS exerce ses missions conformément aux dispositions légales, en particulier l'article L. 6332-1 du code du travail dans sa version applicable au 1er janvier 2019.

Il assure toute mission ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, dans le respect des dispositions légales et réglementaires. À ce titre, il assure l'ensemble des missions de financement et de services telles que ci-après énumérées.

i) Au titre de ses missions de financement, l'AFDAS est chargé de :

- gérer les fonds de la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires et plus particulièrement :
 - les contributions des artistes-auteurs pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
 - les contributions des intermittents du spectacle pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
- collecter et gérer les contributions supplémentaires (conventionnelles ou volontaires) ayant pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- assurer le financement des dispositifs légaux de formation (contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reconversion ou de promotion par l'alternance, plan de développement des compétences, actions de préparation opérationnelle à l'emploi, abondements au titre du compte personnel de formation, etc.) ;
- prendre en charge les frais afférents aux formations réalisées dans le cadre de ces dispositifs dans le respect des dispositions légales (frais pédagogiques,

frais de transport, de restauration et d'hébergement, rémunérations des salariés en formation ainsi que les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles et la taxe sur les salaires y afférentes) ;

- prendre en charge les coûts de diagnostics et d'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises en vue de la mise en œuvre des actions de formation ;

- prendre en charge la formation des demandeurs d'emploi et les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ;

- assurer le financement des dépenses relatives à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que les dépenses liées à l'exercice de leurs fonctions ;

- prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, dans une durée maximale de 2 ans ;

- assurer le financement des actions participant au développement de la formation professionnelle au titre des contributions supplémentaires, conformément aux politiques définies par les branches en présence ;

- participer au financement des actions relevant du champ de la formation professionnelle qui sont déployées au titre des politiques publiques de l'emploi, notamment dans le cadre des appels à projets ou programmes d'investissement de l'État, des régions ou des institutions européennes ;

- assurer de façon transitoire et à titre dérogatoire des missions de collecte, de gestion et d'affectation des fonds dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi du 5 septembre 2018.

ii) Au titre de ses missions de services, l'AFDAS est chargé :

- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles relevant du présent accord, au titre de leur mission de certification, l'élaboration des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en étroite interaction avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, la structuration de politiques de développement de l'alternance qui se traduisent notamment par la détermination de niveaux de prise en charge des formations dispensées au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;

- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et celles réalisées en situation de travail ;

- plus largement, de proposer une offre de services commune et des moyens mutualisés au service du développement de politiques de formation convergentes ou complémentaires au sein de chacune des branches adhérentes à l'AFDAS, dans une logique intersectorielle.

5. Dispositions financières

En vigueur non étendu

5.1. Ressources

L'AFDAS est habilité à recevoir toutes ressources provenant des contributions légales, conventionnelles et volontaires.

Il est également habilité à recevoir toutes subventions publiques et tout concours apporté par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, France compétences, les fonds structurels européens, notamment le fonds social européen et plus globalement toute ressource autorisée par la loi ou le règlement.

L'AFDAS peut réaliser des produits financiers dans le cadre de placements de fonds et recevoir tous dons et legs.

5.2. Sections financières

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'AFDAS gère paritairement les fonds de la formation professionnelle au sein des sections financières relatives :

- à l'alternance ;

- au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;

- aux dispositifs d'accès destinés aux intermittents du spectacle ;

- aux dispositifs d'accès destinés aux artistes-auteurs ;

- aux dispositifs et services finançables au titre des contributions conventionnelles ;

- aux dispositifs et services finançables au titre des versements volontaires.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

6. Gouvernance

En vigueur non étendu

6.1. Branches composant l'OPCO et signataires de l'accord constitutif

Le présent accord est conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles patronales représentatives dans chaque branche composant le périmètre de l'AFDAS. La liste des organisations signataires du présent accord figure en annexe II.

Toute organisation syndicale de salariés ou toute organisation patronale représentative dispose de la faculté d'adhérer au présent accord aux conditions et selon les modalités définies à l'article 7.

L'ensemble des organisations membres de l'AFDAS est convié chaque année à une assemblée plénière ayant pour objet de présenter le rapport annuel ainsi que les orientations stratégiques de l'association. Cette assemblée est un lieu d'échanges et d'information, sans pouvoir décisionnel.

La composition de l'AFDAS est susceptible de varier notamment au cas où :

- la mesure des audiences des organisations syndicales et patronales aboutirait à la perte, pour une organisation signataire, de la qualité d'organisation représentative, cette représentativité s'appréciant au niveau de la branche considérée. Il en va de même au cas où une organisation syndicale ou patronale viendrait à obtenir le caractère d'organisation représentative sous réserve dans ce dernier cas que l'organisation en cause soit signataire ou adhère au présent accord constitutif ;

- d'autres branches désireraient, postérieurement à la signature du présent accord, désigner l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

6.2. Conseil d'administration

6.2.1. Composition

Les membres habilités à siéger au conseil d'administration sont désignés parmi les organisations patronales et syndicales représentatives.

Le conseil d'administration de l'AFDAS est composé d'un nombre maximal de 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires :

- un collège « salariés » comprenant un nombre maximal de 20 membres ;

- un collège « employeur » comprenant au total autant de membres que le collège salarié, qui sont désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives et signataires du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion.

Le collège « salariés » comprend au moins un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative et signataire du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion. Les sièges restant à pourvoir sont répartis au prorata de la représentativité des organisations syndicales (calculée tel énoncé ci-après), étant retenue la règle de la répartition au plus fort reste.

Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales ayant recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés, en tenant compte des résultats

consolidés obtenus par les organisations syndicales dans chacune des branches en présence, ainsi que des résultats obtenus par les organisations syndicales dans les entreprises, qui, de façon cumulative :

- ont organisé des élections des représentants du personnel ;
- sont visées à l'annexe II bis du présent accord.

Une consolidation des résultats obtenus par les organisations syndicales au sein de chacune des branches et entreprises est effectuée.

La désignation des membres du collège « employeur » est établie d'un commun accord entre les organisations en présence, sachant que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

En cas de désaccord, les membres sont désignés par les organisations professionnelles en présence selon une répartition établie proportionnellement au montant des sommes gérées par branche au sein de l'AFDAS, étant précisé que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

La désignation des organisations membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée tenant compte des spécificités des branches et des organisations signataires. En outre, la désignation des personnes physiques représentant les membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel à un membre suppléant (celui-ci pouvant relever d'une autre organisation au sein du même collège sous réserve de l'accord de chacune des organisations concernées), afin de le remplacer aux réunions du conseil d'administration. À cette occasion, le membre suppléant dispose des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire.

En cas d'absence du membre suppléant, le membre titulaire peut se faire représenter en établissant un pouvoir écrit à un autre membre appartenant au même collège. Chaque membre ne pourra pas disposer de plus de deux pouvoirs.

La durée des mandats d'administrateur est de 4 ans.

Les organisations ou les entreprises telles que visées à l'annexe II bis qui ne sont pas membres du conseil d'administration peuvent être conviées aux réunions du conseil lorsque l'ordre du jour le justifie.

En outre, elles disposent d'un droit d'évocation leur permettant de faire inscrire une question à l'ordre du jour du conseil d'administration selon des modalités précisées dans le règlement intérieur.

6.2.2. Rôle

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées par le présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

À ce titre, le conseil est chargé de (d) :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO et prendre les décisions qui en découlent, à l'appui des propositions ou recommandations des pôles paritaires sectoriels et du fonds des artistes-auteurs ;
- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment la mise en place d'une organisation permettant une offre de service commune et des services partagés en faveur de l'ensemble des branches adhérentes ;
- garantir l'équilibre financier de l'OPCO, en assurant en tant que de besoin les arbitrages nécessaires, après consultation des pôles paritaires sectoriels concernés ;
- valider les propositions des pôles paritaires sectoriels, le cas échéant des commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles, ainsi que du fonds des artistes-auteurs en matière de financements et de services susceptibles d'être assurés par l'AFDAS dans le respect de la législation en vigueur ;
- approuver le budget ainsi que les comptes de l'exercice clos de l'AFDAS ;
- valider les évolutions relatives à la composition des instances de l'AFDAS et notamment la création à la demande d'une nouvelle branche adhérente, d'un pôle paritaire sectoriel.

Les missions et les règles de majorité du conseil d'administration sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de l'opérateur de compétences, qui seront négociés à la suite de cet accord.

6.3. Bureau

6.3.1. Composition

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres un bureau qui comprend :

- 1 président et 1 vice-président ;
- 1 trésorier et 1 trésorier adjoint ;
- 1 secrétaire et 1 secrétaire adjoint.

Les fonctions de président/vice-président, trésorier/trésorier adjoint, secrétaire/secrétaire adjoint sont assurées pour une durée de 2 ans, alternativement par un représentant de chacun des collèges. Le président et le trésorier n'appartiennent pas au même collège.

Dans la composition du bureau, le conseil d'administration veille à la représentation équilibrée des branches relevant du périmètre de l'AFDAS.

En fonction des sujets traités, les membres du bureau pourront convier des membres des pôles paritaires sectoriels pour instruire spécifiquement un sujet.

6.3.2. Attributions

Celui-ci a pour objet de préparer l'ensemble des décisions du conseil d'administration. À cet égard, il :

- arrête l'ordre du jour du conseil d'administration ;
- arrête les budgets et les comptes annuels ;
- prépare les rapports annuels sur l'activité, la gestion et la situation morale et financière de l'AFDAS.

Les règles de composition et de fonctionnement du bureau sont précisées par le règlement intérieur.

6.4. Pôles paritaires sectoriels et fonds des artistes-auteurs

Au jour de la signature du présent accord, quatre pôles paritaires sont ainsi constitués :

- spectacles et création ;
- médias ;
- communication et industries créatives ;
- sport, loisirs et divertissement.

Ces pôles regroupent plusieurs branches dans une logique sectorielle et de cohérence métiers. Aussi, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées au sein de plusieurs pôles, afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranche.

Ces pôles ont pour fonction de préparer les réunions du conseil d'administration et, en particulier, de proposer des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation. Ils peuvent également formuler toute proposition aux branches relevant du champ de l'AFDAS.

Les propositions sont élaborées par les pôles en étroite interaction avec les CPNEF concernées, en particulier dans les domaines relevant des politiques de développement et de financement de l'alternance, de la formation dans les TPME, ainsi que de la certification.

Les missions et les modalités d'expression des différents pôles paritaires sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de

l'AFDAS.

En outre, deux autres pôles spécifiques sont constitués :

- pôle paritaire des intermittents du spectacle ;
- fonds des artistes-auteurs.

Ces pôles sont dotés des mêmes attributions mais ont des champs de compétences distincts liés aux publics qu'ils recouvrent.

Le nombre de pôles paritaires peut être amené à évoluer sur décision du conseil d'administration notamment en cas de modification du champ de compétence de l'AFDAS postérieurement à la conclusion du présent accord.

Les cinq pôles paritaires sont constitués d'un nombre égal de représentants des organisations représentatives patronales et syndicales.

Le nombre de représentants, titulaire et suppléant, au sein de chaque pôle sera déterminé par les statuts de l'AFDAS. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires.

La composition du fonds des artistes-auteurs est définie par décret et arrêté.

6.5. Commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles

En cas d'instauration d'une contribution conventionnelle de branche ou interbranche ne correspondant pas exactement au même périmètre professionnel que le pôle paritaire sectoriel concerné, une commission paritaire de gestion de cette contribution sera mise en place.

Celle-ci est composée des seules organisations ayant la qualité d'organisation patronale et syndicale représentative dans le champ de l'accord ayant institué ladite contribution.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS qui veille au respect de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette mission est assurée directement par le pôle paritaire concerné lorsque l'accord collectif ayant institué la contribution conventionnelle correspond exactement au même périmètre que celui du pôle.

7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale

En vigueur non étendu

7.1. Signature sans modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale non signataire dès l'origine du présent accord peut décider de s'y rallier a posteriori. Dans ce cas, le consentement au présent accord doit être notifié aux signataires d'origine et faire l'objet d'un dépôt conformément au droit commun de la négociation collective.

En cas de ratification a posteriori, l'organisation disposera des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elle pourra notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentative au moment où la modification est envisagée.

7.2. Signature avec modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, si la ratification a posteriori de l'accord a pour objet de rendre ce dernier applicable dans un secteur non compris dans son champ d'application d'origine, la ratification doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires d'origine du présent accord.

Dans ce cas, les organisations s'étant ralliées au présent accord disposeront des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elles pourront notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentatives au moment où la modification est envisagée.

8. Dévolution

En vigueur non étendu

En cas de cessation d'activité, les biens de l'AFDAS seront dévolus à des organismes de même nature désignés par son conseil d'administration et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires ayant vocation à régir les situations de dévolution d'opérateurs de compétences au jour où l'opération juridique serait effectuée.

9. Durée et entrée en vigueur

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2019, soit à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales relatives aux opérateurs de compétences.

Par exception, pour les branches n'étant pas adhérentes de l'OPCA AFDAS au jour de la signature du présent accord, ce dernier ne sera applicable qu'à compter du 1er avril 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

10. Loi applicable et règlement des différends

En vigueur non étendu

Le présent contrat est soumis à la loi française.

En cas de différend rencontré dans l'exécution du présent accord, les parties s'engagent à tenter de résoudre leur litige à l'amiable et de bonne foi.

11. Interprétation

En vigueur non étendu

En cas de difficulté d'interprétation d'une des clauses du présent accord, les parties décident de confier l'interprétation du présent acte à une commission paritaire ad hoc.

Les parties pourront en outre conclure un avenant interprétatif. Dans ce cas, l'interprétation s'imposera à l'égard de tous, de façon rétroactive, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord constitutif de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences.

12. Commission de suivi

En vigueur non étendu

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

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

13. Clause de revoyure

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan

d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

14. Effet

En vigueur non étendu

Le présent accord se substitue, dès son entrée en vigueur et après agrément par l'administration, aux stipulations de l'accord portant création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Il a également pour effet de valoir, dans les branches signataires, accord de désignation de l'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019. Dans ce cas, le présent accord se substitue de plein droit à toute stipulation antérieure prévoyant une désignation différente.

15. Révision

En vigueur non étendu

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

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

Les négociations sont ouvertes dans les 3 mois suivant la demande révision.

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

16. Dénonciation

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis 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.

17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une transmission à l'administration en vue d'obtenir l'agrément de l'AFDAS.

Il sera publié conformément au droit commun des accords collectifs de travail.

18. Agrément et extension

En vigueur non étendu

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre délimité à l'article 2 ainsi que pour tout élargissement éventuel réalisé par l'autorité administrative.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application professionnel de l'AFDAS

Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques. Il recouvre les secteurs suivants :

Spectacle enregistré/audiovisuel (NAF 5911A, 5911B, 5911C, 1820Z, 5920Z, 6010Z, 6020A, 6020B) :

- production audiovisuelle (IDCC 2642) ;
- artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734) ;
- production cinématographique (IDCC 3097 dont IDCC 388) ;
- production de film d'animation (IDCC 2412) ;
- télédiffusion (dont IDCC 2411, 1480 et 1734) ;
- radiodiffusion (dont IDCC 1922 et 1480) ;
- édition phonographique (IDCC 2770) ;
- édition de musique (IDCC 1016 et 1194) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717) ;
- chaînes thématiques (IDCC 2411) ;
- journalistes (IDCC 1480).

Spectacle vivant (NAF 9001Z, 9002Z, 9003A, 9003B, 9004Z) :

- entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ;
- entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717).

Presse et agences de presse (NAF 1811Z, 5813Z, 5814Z, 5819Z, 6391Z, 6399Z, 5310Z, 5320Z) :

- journalistes (IDCC 1480) ;
- ouvriers de la presse quotidienne régionale (IDCC 0598) ;
- employés de la presse quotidienne départementale (IDCC 0693) ;
- employés de la presse quotidienne régionale (IDCC 0698) ;
- ouvriers de la presse quotidienne départementale (IDCC 1083) ;
- presse quotidienne départementale (IDCC 0781) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne départementale française (IDCC 1018) ;

- encadrement de la presse quotidienne régionale (IDCC 1895) ;
- employés, techniciens et cadres des agences de presse des agences de presse (IDCC 3221) ;
- ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne (IDCC 0214) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0306) ;
- employés de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0394) ;
- cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0509) ;
- employés de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1871) ;
- cadres, techniciens et agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1874) ;
- employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
- cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information (IDCC 1563) ;
- portage de presse (IDCC 2683) ;
- éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225 - anciennement 3201 et 3202).

Édition (NAF 5811Z et 5812Z) :

- édition (IDCC 2121).

Publicité (NAF 7311Z et 7312Z) :

- entreprises de publicité et assimilées (IDCC 0086).

Distribution directe (NAF 7312Z et 7311Z) :

- entreprises de la distribution directe (IDCC 2372).

Exploitation cinématographique et distribution de films (NAF 5914Z, 5913A et 5913B) :

- employés et ouvriers de la distribution cinématographique (IDCC 0716) ;
- cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique (IDCC 0892) ;
- exploitation cinématographique (IDCC 1307 dont IDCC 625 et 889).

Sport, loisirs et divertissement (NAF 8551Z, 9102Z, 9103Z, 9104Z, 9329Z, 9321Z, 9200Z, 9311Z, 9312Z, 9313Z, 9319Z) :

- sport (IDCC 2511) ;
- espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790) ;
- casinos (IDCC 2257).

Agence de mannequins (NAF 7810Z) :

- mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC 2397).

En vigueur non étendu

Annexe II

Liste des organisations représentatives des branches entrant dans le périmètre du présent accord (liste établie à la date de signature de l'accord)

Organisations d'employeurs

| | | Signatures |
|----------------------------|---|------------|
| AACC | Association des agences conseils en communication | |
| | représentée par | |
| | Association des casinos indépendants français | |
| | représenté par | |
| Casinos de France | Casinos de France | |
| | représenté par | |
| CNEA | Conseil national des employeurs d'avenir | |
| | représenté par | |
| CoSMoS | Conseil social du mouvement sportif | |
| | représenté par | |
| FESAC/ACCES | Association des chaînes conventionnées éditrices de service | |
| | représentée par | |
| FESAC/API | Association des producteurs indépendants | |
| | représentée par | |
| FESAC/CNRA | Confédération nationale des radios associatives | |
| | représentée par | |
| FESAC/CSDEM | Chambre syndicale de l'édition musicale | |
| | représentée par | |
| FESAC/FICAM | Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia | |
| | représentée par | |
| FESAC/Les forces musicales | Les forces musicales | |
| | représentée par | |
| FESAC/PRODISS | Syndicat national du spectacle musical et de variété | |
| | représenté par | |
| FESAC/PROFEDIM | Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique | |
| | représenté par | |
| FESAC/SATEV | Syndicat des agences de presse audiovisuelles | |
| | représenté par | |
| FESAC/Scènes | Fédération de la création artistique privée, théâtres, cabarets, producteurs, diffuseurs et lieux de spectacles | |
| | représentée par | |
| FESAC/SIRTI | Syndicat des radios indépendantes | |
| | représenté par | |

| | | |
|---------------|--|--|
| FESAC/SNEP | Syndicat national de l'édition phonographique représenté par | |
| FESAC/SNES | Syndicat national des entrepreneurs de spectacles représenté par | |
| FESAC/SNRC | Syndicat national des radios commerciales représenté par | |
| FESAC/SNRL | Syndicat national des radios libres représenté par | |
| FESAC/SNSP | Syndicat national de scènes publiques représenté par | |
| FESAC/SPECT | Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision représenté par | |
| FESAC/SPFA | Syndicat des producteurs de films d'animation représenté par | |
| FESAC/SPI | Syndicat des producteurs indépendants représenté par | |
| FESAC/SYNDEAC | Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles représenté par | |
| FESAC/SYNPASE | Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel représenté par | |
| FESAC/TLSP | Union des télévisions locales de service public représenté par | |
| FESAC/UPC | Union des producteurs de cinéma représentée par | |
| FESAC/USPA | Union syndicale de la production audiovisuelle représentée par | |
| FFAP | Fédération française des agences de presse représentée par | |
| FNAPPI | Fédération nationale des agences de presse photos et information représentée par | |
| FNCF | Fédération nationale des cinémas français représentée par | |
| FNDF | Fédération nationale des distributeurs de films représentée par | |
| FNPS | Fédération nationale de la presse spécialisée représentée par | |
| FSICPA | Fédération des structures indépendantes de création et de production artistique représentée par | |
| GREPP | Groupement des entreprises de portage de presse représenté par | |
| SCMF | Syndicats des casinos modernes de France représenté par | |
| SDD | Syndicat de la distribution directe représenté par | |
| SEPM | Syndicat des éditeurs de la presse magazine représenté par | |
| SMA | Syndicat des musiques actuelles représenté par | |
| SNDLL | Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs représenté par | |
| SNE | Syndicat national de l'édition représenté par | |
| SNELAC | Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels représenté par | |
| AFPF | | |
| SPHR | Syndicat de la presse hebdomadaire régionale représenté par | |
| SPIIL | Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne représenté par | |
| SPQD | Syndicat de la presse quotidienne départementale représenté par | |
| SPQN | Syndicat de la presse quotidienne nationale représenté par | |
| SPQR | Syndicat de la presse quotidienne régionale représenté par | |
| SYNAM | Syndicat des agences de mannequins représenté par | |
| UDECAM | Union des entreprises de conseil et d'achat média représentée par | |
| UMSP | Union des médias et supports publicitaires représentée par | |

Organisations de salariés

| | | |
|-------------------------------------|--|------------|
| CGT | | Signatures |
| FNSAC CGT | Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - CGT | |
| | représentée par | |
| FILPAC CGT | Fédération des travailleurs de l'industrie du livre du papier et de la communication - CGT | |
| | représentée par | |
| SNJ CGT | Syndicat national des journalistes - CGT | |
| | représenté par | |
| Fédération CGT commerce et services | Fédération CGT du commerce et des services | |
| | représentée par | |
| CFDT | | Signatures |
| CFTC | | Signatures |
| Fédération CFTC postes et télécoms | Fédération CFTC postes et télécoms | |
| | représentée par | |
| Fédération de la communication CFTC | Fédération de la communication - CFTC | |
| | représentée par | |
| CFE-CGC | | Signatures |
| FCCS CFE-CGC | Fédération culture communication spectacle - CFE-CGC | |
| | représentée par | |
| SPEP CFE-CGC presse | Syndicat des cadres de la presse - CFE-CGC | |
| | représenté par | |
| MEDIAS 2000-CGC | Fédération CFE-CGC des médias | |
| | représentée par | |
| INOVA CFE-CGC | Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration sports loisirs et casino (INOVA) | |
| | représentée par | |
| SNELD CFE-CGC | Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution - CFE-CGC | |
| | représenté par | |
| FO | | Signatures |
| FO LIVRE | Fédération Force ouvrière du livre | |
| | représentée par | |
| FEC FO | Fédération des employés et cadres - FO | |
| | représentée par | |
| FASAP FO | Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FO | |
| | représentée par | |
| | | Signatures |
| FNASS | Fédération nationale des associations et syndicats de sportifs | |
| | représentée par | |
| SNTPCT | Syndicat national techniciens de la production cinématographique et de la télévision | |
| | représenté par | |
| UNSA | UNSA spectacle et communication | |
| | représentée par | |
| SAMUP | Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique de la danse et des arts dramatiques | |
| | représenté par | |
| SOLIDAIRES | Union syndicale Solidaires | |
| | représentée par | |
| SUD CULTURE SOLIDAIRES | Syndicat Sud culture Solidaires | |
| | représenté par | |

En vigueur non étendu

Annexe II bis

Liste des organisations représentant les entreprises et établissements publics considérant faire partie du périmètre professionnel de l'AFDAS

Les organisations professionnelles ci-après énumérées, représentant les entreprises et les établissements publics dépourvues de convention collective de branche, déclarent leur intention d'être rattachées à l'AFDAS compte tenu de leur activité principale qui relève de l'un des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

| | | |
|--------------|--|------------|
| FESAC | Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma | Signatures |
| | représentée par | |
| FESAC/SMSP | Syndicat des médias de service public | |
| | représenté par | |
| STP | Syndicat des télévisions privées | |
| | représenté par | |
| FESAC/SyNTIP | Syndicat national des télévisions indépendantes privées | |
| | représenté par | |

| | | |
|--------------|---|--|
| FESAC/SRGP | Syndicat des radios généralistes privées représenté | |
| | représenté par | |
| FESAC/SRN | Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux | |
| | représenté par | |
| CSLMF | Chambre syndicale des lieux musicaux festifs et nocturnes | |
| | représentée par | |
| FRAAP | Fédération des réseaux et associations d'artistes plasticiens | |
| | représentée par | |
| FESAC/ARENES | Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle | |
| | représentée par | |

| IDCC | Entreprises | Secteur de rattachement |
|------|--|-------------------------|
| 5552 | Société d'agences et de diffusion | Presse |
| 5620 | Messageries lyonnaises de presse | |
| 5565 | Groupe TF1 | Audiovisuel |
| 5567 | Arte France | |
| x | Arte GEIE | |
| 5574 | Groupe Canal + | |
| 5575 | Groupe Métropole télévision | |
| 5579 | France télévision | |
| 5580 | Radio France | |
| 5582 | Institut national de l'audiovisuel | |
| 5588 | SACD | |
| 5610 | Cinémathèque française | |
| 5612 | Eurosport | Audiovisuel |
| 5615 | Forum des images | |
| 5581 | France médias monde (dont Radio France internationale) | |
| 5635 | TV5 monde | |
| x | Europe 1 | |
| x | RTL | |
| x | RMC | |
| x | Sud radio | |
| x | Groupe Next radio TV | |
| 5596 | Compagnie des Alpes | Loisirs |
| 5597 | Propriétaires exploitants de chapiteaux | |
| 5599 | Havas | Publicité |
| 5569 | Comédie française | Spectacle vivant |
| 5570 | Opéra de Paris | |
| 5587 | Cité de la musique - Philharmonie de Paris | |
| x | La Colline - théâtre national | |
| x | Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV) | |
| x | Odéon-Théâtre de l'Europe | |
| x | Théâtre national de l'opéra-comique | |
| x | Théâtre national de Chaillot | |
| x | Théâtre national de Strasbourg | |
| x | Centre national de la danse | |

| IDCC | Entreprises sans secteur de rattachement |
|------|--|
| 5563 | Réunion des musées nationaux |
| 5586 | SACEM |

Textes parus au JORF

Arrêté du 11 octobre 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2010-10-20

Article 1

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.

Article 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.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/2, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 19 mars 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2012-03-24

Article 1

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 1er juin 2011 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 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.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/38, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 10 avril 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2012-04-20

Article 1

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 1er novembre 2011 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 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.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 novembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2012-11-10

Article 1

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 et dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996, les dispositions de l'accord du 11 juillet 2012, relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 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.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 mai 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2013-06-05

Article 1

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 du protocole d'accord du 19 novembre 2012 relatif aux minima garantis mensuels des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions du protocole d'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 protocole d'accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte du protocole d'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/07, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 septembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale de travail des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2013-10-25

Article 1

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 et dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996, les dispositions de l'accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 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.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2015-04-18

Article 1

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 et dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996, les dispositions de l'accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 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.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2015-11-18

Article 1

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 du protocole d'accord du 25 juillet 2014 relatif à l'instauration d'un barème de pège applicable aux journalistes professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve du respect par les employeurs de la branche des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 30 avril 2003 n° 02-41957, 10 mai 2006, n° 05-60268).

Article 2

L'extension des effets et sanctions du protocole d'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 protocole d'accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte du protocole d'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 novembre 2015 modifiant l'arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2015-12-04

Article 1

L'article 1er de l'arrêté du 2 novembre 2015 susvisé est modifié comme suit :

« Art. 1. - 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, et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions du protocole d'accord du 25 juillet 2014 relatif à l'instauration d'un barème de pège applicable aux journalistes professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve du respect par les employeurs de la branche des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 30 avril 2003 n° 02-41957, 10 mai 2006, n° 05-60268). »

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/39, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2016-04-22

Article 1

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, et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'accord du 5 mai 2015 relatif au barème minimum de pège applicable au sein des entreprises adhérentes au syndicat des éditeurs de la presse magazine (SEPM), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve du respect par les employeurs de la branche des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 30 avril 2003 n° 02-41957, 10 mai 2006, n° 05-60268). »

Article 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.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2016-04-22

Article 1

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 et dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996 ainsi que dans leur propre champ d'application professionnel, les dispositions de :

- l'accord du 6 novembre 2014, relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées ;
- l'avenant du 8 juillet 2015 à l'accord du 6 novembre 2014, relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

L'article 2 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve du respect des dispositions du 2° de l'article L. 1225-47 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant à l'accord susvisés 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 et ledit avenant à l'accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant à l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2015/2 et n° 2015/37, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 février 2017 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur de la presse

Paru au JORF du 2017-02-14

Article 1

L'alinéa 1 de l'article 1er de l'arrêté du 27 décembre 2016 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'avenant du 9 mars 2016 relatif aux journalistes professionnels rémunérés à la pige, à l'accord national professionnel susvisé ».

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 février 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 juillet 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2017-08-10

Article 1

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 et dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996, les dispositions de l'accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 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.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 juillet 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2017-12-30

Article 1

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, et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'accord du 10 mai 2017 relatif à la révision quinquennale de la grille des salaires minima des journalistes de la presse périodique, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, et en cas de constat d'un écart moyen de rémunération de faire de sa réduction une priorité, en application des dispositions des articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 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.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480)

Paru au JORF du 2018-07-10

Article 1

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 et dans le champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996, les dispositions de l'accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail qui prévoient la nécessité d'établir, au niveau de la branche et en préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, à défaut d'accord précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de cette négociation, à la fois, un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi, et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération.

Les mots : « 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) » de la première phrase de l'article 5.4 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 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.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 juin 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur de la presse

Paru au JORF du 2018-11-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle conclu dans le secteur de la presse, les dispositions de l'avenant du 6 novembre 2017 à l'accord susvisé.

Le septième alinéa de l'article 9 de l'accord susvisé, tel que modifié par l'avenant du 6 novembre 2017, est exclu en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant 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 avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur de la presse

Paru au JORF du 2018-12-21

Article 1

Le troisième visa est modifié comme suit :

Le terme « magazine » est supprimé.

L'article 1er de l'arrêté du 21 novembre 2018 est modifié comme suit :

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de presse magazine relevant du champ d'application de la convention collective nationale des employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine (n° 3225), les dispositions de l'avenant du 6 novembre 2017 à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle conclu dans le secteur de la presse.

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la télédiffusion

Paru au JORF du 2019-04-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 22 décembre 2006 relatif aux conditions de travail des salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage, conclu dans le secteur de la télédiffusion, les dispositions de l'accord du 19 septembre 2018 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de l'accord national professionnel susvisé.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 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.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion et de son avenant (n° 1922)

Paru au JORF du 2020-02-26

Article 1

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, les stipulations de :

- l'accord du 19 mars 2019 relatif aux salaires minimaux conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération, la branche fait de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

- l'avenant du 5 juin 2019 à l'accord du 19 mars 2019 relatif aux salaires minimaux conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés 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 et ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/29 et n° 2019/34, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord collectif national dans le secteur de la presse (2483)

Paru au JORF du 2020-05-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national du 20 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et

presse périodique régionale, les dispositions de l'avenant du 4 mars 2019 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences, audit accord national.

L'article VII de l'accord du 20 novembre 2015, tel que modifié par l'avenant, est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant 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 avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord accord de prévoyance (16 avril 1998)

Date du texte : 1998-04-16

Publié au BOCC N° : 20170032

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Syndicat de la presse parisienne - SPP (SPP) |
| Organisations de salariés | Comité Intersyndical du Livre Parisien CILP (CILP) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord aménagement et réduction temps de travail (24 janvier 2000)

Date du texte : 2000-01-24

Publié au BOCC N° : 20170032

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Syndicat de la presse parisienne - SPP (SPP) |
| Organisations de salariés | Confédération générale du travail (CGT) (CGT) Confédération générale du travail - force ouvrière (CGT FO) (CGT) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CGT) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord aménagement et réduction temps de travail (28 février 2000)

Date du texte : 2000-02-28

Publié au BOCC N° : 20170032

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Syndicat de la presse parisienne - SPP (SPP) |
| Organisations de salariés | Confédération générale du travail (CGT) (CGT) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CGT) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CGT) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord aménagement et réduction temps de travail (12 mai 2000)

Date du texte : 2000-05-12

Publié au BOCC N° : 20170032

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Syndicat de la presse parisienne - SPP (SPP) |
| Organisations de salariés | SNCTLC (SNCTLC) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord réduction du temps de travail (26 octobre 2000)

Date du texte : 2000-10-26

Publié au BOCC N° : 20170032

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Syndicat de la presse parisienne - SPP (SPP) |
| Organisations de salariés | Comité Intersyndical du Livre Parisien CILP (CILP) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 1 à l'accord de prévoyance (19 octobre 2004)

Date du texte : 2004-10-19

Publié au BOCC N° : 20170032

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Syndicat de la presse parisienne - SPP (SPP) |
| Organisations de salariés | Comité Intersyndical du Livre Parisien CILP (CILP) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Accord grille hierarchique des emplois (15 avril 2005)

Date du texte : 2005-04-15

Publié au BOCC N° : 20170032

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Syndicat de la presse parisienne - SPP (SPP) |
| Organisations de salariés | Chambre syndicale typographique parisienne (CSTP) Syndicat des Correcteurs et professions connexes CGT (CSTP) Comité Intersyndical du Livre Parisien CILP (CSTP) Syndicat général du livre et de la communication écrite SGLCE CGT (CSTP) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord classification (chapitre 3) (1er décembre 2005)

Date du texte : 2005-12-01

Publié au BOCC N° : 20170032

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Syndicat de la presse parisienne - SPP (SPP) |
| Organisations de salariés | Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CFTC) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CFTC) Fédération communication, conseil et culture F3C CFDT (CFTC) Confédération Générale du Travail UFICT CGT (CFTC) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 2 à l'accord de prévoyance (8 juin 2006)

Date du texte : 2006-06-08

Publié au BOCC N° : 20170032

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Syndicat de la presse parisienne - SPP (SPP) |
| Organisations de salariés | Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du livre et de la communication (UFICT-LC CGT) (UFICT-LC) Comité Intersyndical du Livre Parisien CILP (UFICT-LC) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 3 à l'accord de prévoyance (19 juillet 2007)

Date du texte : 2007-07-19

Publié au BOCC N° : 20170032

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (SPQN) (SPQN) |
| Organisations de salariés | Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du livre et de la communication (UFICT-LC CGT) (UFICT-LC) Comité Intersyndical du Livre Parisien CILP (UFICT-LC) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord classification des emplois et qualifications (23 janvier 2008)

Date du texte : 2008-01-23

Publié au BOCC N° : 20170032

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (SPQN) (SPQN) |
| Organisations de salariés | Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CFE-CGC) Fédération communication, conseil et culture F3C CFDT (CFE-CGC) Confédération Générale du Travail UFICT CGT (CFE-CGC) Syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP FO) (CFE-CGC) Syndicat national de la presse - CFTC (CFE-CGC) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 4 à l'accord de prévoyance (18 décembre 2009)

Date du texte : 2009-12-18

Publié au BOCC N° : 20170032

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (SPQN) (SPQN) |
| Organisations de salariés | Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens du livre et de la communication (UFICT-LC CGT) (UFICT-LC) Comité Intersyndical du Livre Parisien CILP (UFICT-LC) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 5 à l'accord de prévoyance (15 décembre 2010)

Date du texte : 2010-12-15

Publié au BOCC N° : 20170032

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (SPQN) (SPQN) |
| Organisations de salariés | Comité Intersyndical du Livre Parisien CILP (CILP) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord plan de formation (5 novembre 2012)

Date du texte : 2012-11-05

Publié au BOCC N° : 20170032

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (SPQN) (SPQN) |
| Organisations de salariés | Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CFDT) Confédération générale du travail - force ouvrière (CGT FO) (CFDT) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CFDT) Syndicat national des journalistes SNJ CGT (CFDT) Comité Intersyndical du Livre Parisien CILP (CFDT) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord salaires minima au 01/10/2018 (19 septembre 2018)

Date du texte : 2018-09-19

Publié au BOCC N° : 20180051

| Signataires | |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales | Association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCeS) (ACCeS) Syndicat des télévisions privées (STP) (ACCeS) Union des télévisions locales de service public (TLSP ex UTLC) (ACCeS) |
| Organisations de salariés | Syndicat national de radiodiffusion et de télévision (SNRT-CGT) (SNRT CGT) Syndicat National FO Radio Télédiffusion (SNFORT) (SNRT CGT) Fédération communication, conseil et culture (F3C CFDT) (SNRT CGT) Union des syndicats nationaux de l'audiovisuel (USNA CFTC) (SNRT CGT) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n°3 du 27 novembre 2019 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail des personnels à temps partiel à la Convention collective nationale de la radiodiffusion

Date du texte : 2019-11-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019

Date du texte : 2019-12-18

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord formation professionnelle 2020 à 2022 (30 janvier 2020)

Date du texte : 2020-01-30

Publié au BOCC N° : 20200021

| Signataires | |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales | Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine (SEPM) (SEPM) |
| Organisations de salariés | Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CFDT) |
| | Force ouvrière (FO) (CFDT) |
| | Syndicat national des journalistes (SNJ SOLIDAIRES) (CFDT) |

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

| Sigle | Définition |
|--------------|--|
| AFDAS | Assurance formation des activités du spectacle |
| AFR | Allocation formation reclassement |
| AGEFIPH | Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées |
| AGESSA | Association pour la gestion de la sécurité sociale des auteurs |
| ANEP | Association nationale d'entraide et de prévoyance |
| APAR | Association patronale de la radiodiffusion |
| APEC | Agence pour l'emploi des cadres |
| ASSEDIC | Assurance chômage |
| ATR | Animateur technicien-réalisateur |
| BF | Basses fréquences |
| BO | Bulletin officiel |
| BOCC | Bulletin officiel des conventions collectives |
| BTS | Brevet de technicien supérieur |
| CAE | Contrat d'accompagnement dans l'emploi |
| CAP | Certificat d'aptitude professionnelle |
| CCNTJ | Convention collective nationale de travail des journalistes |
| CDD | Contrat à durée déterminée |
| CDI | Contrat à durée indéterminée |
| CE | Comité d'entreprise |
| CELSA | Ecole des hautes études en sciences de l'information et de la communication |
| CEP | Conseil en évolution professionnelle |
| CFC | Capital fin de carrière |
| CFDT | Confédération française démocratique du travail |
| CFJ | Centre de formation des journalistes |
| CFTC | Confédération française des travailleurs chrétiens |
| CGC | Confédération générale des cadres |
| CGT | Confédération générale du travail |
| CHSCT | Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail |
| CIDJ | Centre Information et Documentation Jeunesse |
| CIF | Congé individuel de formation |
| CIO | Centres d'information et d'orientation |
| CISL | Confédération internationale des syndicats libres |
| CMB | Centre médical de la Bourse |
| CMP | Commission mixte paritaire |
| CNCP | Commission nationale de la certification professionnelle |
| CNEPJ | Commission nationale paritaire de l'emploi des journalistes |
| CNPEJ | Commission nationale paritaire de l'emploi des journalistes |
| CNRA | Conseil national des radios associatives |
| CNRL | Confédération nationale des radios libres |
| COPANEF | Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation |
| COPAREF | Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation |
| CPF | Compte personnel de formation |
| CPI | Code de la propriété intellectuelle |
| CPNEF | Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation |
| CPNEFP | Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels |
| CPNEJ | Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de la presse |
| CPP | Conseil paritaire de la presse écrite et des agences de presse |
| CPPAP | Commission paritaire des publications et agences de presse |
| CQP | Certificat de qualification professionnelle |
| CSA | Conseil supérieur de l'audiovisuel |
| CSTP | Chambre syndicale typographique parisienne |
| CUEJ | Centre universitaire d'enseignement du journalisme |
| DDTEFP | Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle |
| DESS | Diplôme études supérieures spécialisées |
| DEUG | Diplôme d'études universitaires générales |
| DGEFP | Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle |
| DIF | Droit individuel à la formation |
| DMOS | Diverses mesures d'ordre social |
| DOETH | Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés |
| DOM | Départements d'outre-mer |
| DP | Délégué du personnel |
| DUT | Diplôme universitaire de technologie |
| EAI | Eléments audiovisuels d'informations |
| ECAP | Emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières |
| EDEC | Engagement de développement pour l'emploi et les compétences |
| EJCM | Ecole de journalisme et de communication de Marseille |
| EJT | Ecole de journalisme de Toulouse |
| ESJ | Ecole supérieure de journalisme |
| FASAP | Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse |
| FCCS | Fédération de la culture, de la communication et du spectacle. |
| FFAP | Fédération française des agences de presse |

| Sigle | Définition |
|----------|---|
| FILPAC | Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication |
| FNAPPI | Fédération nationale des agences de presse photos et informations |
| FNPF | Fédération nationale de la presse française |
| FNPS | Fédération nationale de la presse d'information spécialisée |
| FNS | Fédération nationale 'Syndicat nationale des artistes interprètes et enseignants de la musique' |
| FNSAC | Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle |
| FO | Force ouvrière |
| FPPR | Fédération de la presse périodique régionale |
| FPSP | Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels |
| GIE | Groupement d'intérêt économique |
| GPEC | Gestion prévisionnelle des em |
| HF | Hautes fréquences |
| ICM | Institut de la communication et des médias |
| IDCC | Identifiant de convention collective |
| IJBA | Institut de journalisme Bordeaux-Aquitaine |
| INOVA | Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration-sport- loisirs-casinos. |
| INSEE | Institut national de la statistique et des études économiques |
| IPJ | Institut pratique du journalisme |
| IRP | Institutions représentatives du personnel |
| IUT | Institut universitaire de technologie |
| JO | Journal officiel |
| JORF | Journal officiel de la république française |
| JORRF | Journal officiel de la république française |
| JRI | Journaliste reporter d'images |
| LMD | Licence, mastère, doctorat |
| MEDIAFOR | Organisme paritaire agréé |
| NAF | Nomenclature d'activités françaises |
| NAO | Négociation annuelle obligatoire |
| OCPA | Organisme paritaire collecteur agréé |
| OCTA | Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage |
| ONISEP | Office national d'information sur les enseignements et les professions |
| OPCA | Organisme paritaire collecteur agréé |
| OPCO | Opérateur de compétence |
| OPMQ | Observatoire prospectif des métiers et des qualifications |
| PAO | Publication assistée par ordinateur |
| PHR | Presse hebdomadaire régionale |
| PHRI | Presse Hebdomadaire Régionale d'Information |
| PLV | Publicité sur le lieu de vente |
| PME | Petites et moyennes entreprises |
| PMSS | Plafond mensuel de la sécurité sociale |
| PQD | Presse quotidienne départementale |
| PQN | Presse quotidienne nationale |
| PQR | Presse quotidienne régionale |
| PSE | Plan de sauvegarde par l'emploi |
| RFI | Radio France Internationale |
| RFO | Réseau France Outre-mer |
| RMC | Radio Monte Carlo |
| RNCP | Répertoire national des certifications professionnelles |
| RSA | Revenu de solidarité active |
| RTL | Radio Télévision Luxembourg |
| RTT | Réduction du temps de travail |
| SAMUP | Syndicat nationale des artistes interprètes et enseignants de la musique |
| SANOV | Syndicat des agences de presse de nouvelles |
| SAPIG | Syndicat des agences de presses des informations générales |
| SARL | Société anonyme à responsabilité limitée |
| SATEV | Syndicat des agences de presse télévisées |
| SC | Salaires minimaux conventionnels |
| SDC | Syndicat des correcteurs et des professions connexes de la correction |
| SEPM | Syndicat des éditeurs de la presse magazine |
| SEPP | Syndicat des éditeurs publics de programmes |
| SIFE | Stages d'insertion et de formation à l'emploi |
| SIRTI | Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes |
| SMC | Salaire minimum conventionnel |
| SMIC | Salaire minimum interprofessionnel de croissance |
| SMPG | Salaire minimum professionnel garanti |
| SMS | Short message service (Texto - minimessages) |
| SNCF | Société nationale des chemins de fer |
| SNJ | Syndicat national des journalistes |
| SNPHRI | Syndicat National de la Presse Hebdomadaire Régionale d'Information |
| SPECIAL | |
| SPEP | Syndicat national du personnel d'encadrement de la presse |

| Sigle | Définition |
|--------------|---|
| SPM | Syndicat de la presse magazine |
| SPMI | Syndicat de la presse magazine et d'information |
| SPP | Section professionnelle paritaire |
| SPPMO | Syndicat professionnel de la presse magazine et d'opinion |
| SPQD | Syndicat de la presse quotidienne départementale |
| SPQR | Syndicat de la presse quotidienne régionale |
| SQD | Syndicat des quotidiens départementaux |
| TPE | Très petite entreprise |
| TPME | Très petites, petites et moyennes entreprises |
| UER | Union européenne de radiodiffusion |
| UNEDIC | Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce |
| UNSA | Union nationale des syndicats autonomes |
| URSSAF | Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales |
| USPQR | Union des Syndicats de la Presse Quotidienne Régionale |
| VAE | Validation des acquis de l'expérience |

Liste thématique

| Theme | Titre | Article | Page |
|---|---|---------------|------|
| Accident du travail | Paiement des appointements (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 36 | 6 |
| | Paiement des appointements (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 36 | 6 |
| | Réintégration (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 41 | 7 |
| | Remplacement en cas de maladie ou d'accident (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 40 | 7 |
| Arrêt de travail, Maladie | Accord du 7 novembre 2008 relatif aux journalistes rémunérés à la pige (Accord du 7 novembre 2008 relatif aux journalistes rémunérés à la pige) | | 27 |
| | Paiement des appointements (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 36 | 6 |
| | Réintégration (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 41 | 7 |
| | Remplacement en cas de maladie ou d'accident (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 40 | 7 |
| Congés annuels | Congés payés (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 31 | 5 |
| Congés exceptionnels | Congés exceptionnels (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 35 | 6 |
| Démission | Treizième mois (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 25 | 5 |
| Indemnités de licenciement | Règles à observer (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 44 | 7 |
| Maternité, Adoption | Accord du 7 novembre 2008 relatif aux journalistes rémunérés à la pige (Accord du 7 novembre 2008 relatif aux journalistes rémunérés à la pige) | | 27 |
| | Maternité (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 42 | 7 |
| | Maternité, paternité et parentalité (Accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes) | Article 5 | 50 |
| | Maternité, paternité et parentalité (Accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes) | Article 5 | 50 |
| | Paiement des appointements (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 36 | 6 |
| | Rémunération et parentalité (Accord du 1er février 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en presse quotidienne départementale) | Article 4.2.3 | 37 |
| Paternité | Maternité, paternité et parentalité (Accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes) | Article 5 | 50 |
| | Maternité, paternité et parentalité (Accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes) | Article 5 | 50 |
| Période d'essai | Période d'essai (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 19 | 4 |
| | Stagiaires (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 14 | 3 |
| Préavis en cas de rupture du contrat de travail | Période d'essai (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 19 | 4 |
| | Préavis (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 46 | 7 |
| | Protection de l'emploi (Accord du 1er février 2010 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés en presse quotidienne départementale) | Article 7.3 | 34 |
| Prime, Gratification, Treizième mois | Accord du 26 mai 2014 relatif à la revalorisation des barèmes de salaires pour l'année 2014 (Accord du 26 mai 2014 relatif à la revalorisation des barèmes de salaires pour l'année 2014) | | 82 |
| | Accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel (Accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel) | Article 4 | 43 |
| | Accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel (Accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel) | Article 4 | 43 |
| | Annexe (Accord du 3 décembre 2010 relatif aux salaires minima garantis mensuels au 1er décembre 2010) | | 73 |
| | Annexe (Accord du 1er juin 2011 relatif aux salaires au 1er juillet 2011) | | 73 |
| | Annexe (Accord du 1er novembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011) | | 73 |
| | Annexe (Accord du 1er juin 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012) | | 75 |
| | Annexe (Accord du 19 novembre 2012 relatif aux salaires minima 2012-2013 des journalistes de la presse d'information spécialisée) | | 75 |
| | Annexe (Accord du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017 (agences de presse)) | | 85 |
| | Annexe (Accord du 30 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour les journalistes d'agence de presse) | | 89 |
| | Annexe (Protocole d'accord du 21 mars 2018 relatif aux minima garantis mensuels des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée) | | 89 |
| | Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 23 | 4 |
| | Prime d'ancienneté des journalistes pigistes (Accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes d'agences de presse) | Article 11 | 57 |
| | Primes d'ancienneté (Accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes d'agences de presse) | Article 8 | 57 |
| | Rémunération des journalistes pigistes d'agences de presse (Accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes d'agences de presse) | Article 10 | 57 |
| | Tarifs minima de pige (Accord du 5 mai 2015 relatif au barème minimum de pige) | Article 2 | 84 |
| | Travail de nuit (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 30 | 5 |
| | Treizième mois (Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988)) | Article 25 | 5 |

| Theme | Titre | Article | Page |
|---|---|-------------------|------|
| Salaires | Accord du 17 juin 2010 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2010 (Accord du 17 juin 2010 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2010) | | 72 |
| | Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er février 2011 (Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er février 2011) | | 73 |
| | Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er février 2011 (Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er février 2011) | | 73 |
| | Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er février 2011 (Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er février 2011) | | 73 |
| | Accord du 26 mai 2014 relatif à la revalorisation des barèmes de salaires pour l'année 2014 (Accord du 26 mai 2014 relatif à la revalorisation des barèmes de salaires pour l'année 2014) | | 82 |
| | Accord du 29 novembre 2000 relatif aux salaires au 1er décembre 2000 (Accord du 29 novembre 2000 relatif aux salaires au 1er décembre 2000) | | 61 |
| | Accord du 31 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 (Accord du 31 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014) | | 82 |
| | Accord du 6 avril 2004 relatif aux salaires de la presse quotidienne régionale (Accord du 6 avril 2004 relatif aux salaires de la presse quotidienne régionale) | | 66 |
| | Accord du 7 novembre 2008 relatif aux journalistes rémunérés à la pige (Accord du 7 novembre 2008 relatif aux journalistes rémunérés à la pige) | | 27 |
| | Accord du 7 novembre 2017 relatif aux salaires de la presse périodique régionale (Accord du 7 novembre 2017 relatif aux salaires de la presse périodique régionale) | | 89 |
| | Annexe (Accord du 16 juin 2008 relatif aux salaires dans le cadre de la presse spécialisée) | | 71 |
| | Annexe (Accord du 17 juin 2010 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2010) | | 72 |
| | Annexe (Accord du 3 décembre 2010 relatif aux salaires minima garantis mensuels au 1er décembre 2010) | | 73 |
| | Annexe (Accord du 1er juin 2011 relatif aux salaires au 1er juillet 2011) | | 73 |
| | Annexe (Accord du 1er novembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011) | | 73 |
| | Annexe (Accord du 1er juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2012) | | 75 |
| | Annexe (Accord du 19 novembre 2012 relatif aux salaires minima 2012-2013 des journalistes de la presse d'information spécialisée) | | 75 |
| | Annexe (Accord du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017 (agences de presse)) | | 85 |
| | Annexe (Accord du 10 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017) | | 88 |
| | Annexe (Accord du 30 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour les journalistes d'agence de presse) | | 89 |
| Salaires | Annexe (Protocole d'accord du 21 mars 2018 relatif aux minima garantis mensuels des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée) | | 89 |
| | Annexe (Accord du 1er avril 2018 relatif à la classification des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale) | | 91 |
| | Annexe (Protocole d'accord du 22 novembre 2018 relatif aux minima garantis mensuels des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée) | | 93 |
| | ANNEXE I (Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires) | | 70 |
| | ANNEXE I (Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires) | | 70 |
| | ANNEXE II (Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires) | | 70 |
| | ANNEXE II (Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires) | | 70 |
| | Annexes (Accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes d'agences de presse) | Article Annexe IV | 60 |
| | Annexes (Accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes d'agences de presse) | Article Annexe V | 60 |
| | Annexes (Accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes d'agences de presse) | Article Annexe VI | 60 |
| | Avenant n° 9 du 30 novembre 2006 relatif aux salaires (Avenant n° 9 du 30 novembre 2006 relatif aux salaires) | | 67 |
| | Barèmes conventionnels applicables aux entreprises adhérentes du SEPM (Accord du 30 septembre 2013 relatif aux salaires et aux catégories conventionnelles) | Article 4 | 78 |
| | Encadrement non journaliste SAPHIR-SAPIG SAM-SANOV-SATOV (Accord du 29 novembre 2000 relatif aux salaires au 1er décembre 2000) | | 65 |
| | Fixation d'un barème minimum de pige pour les publications de presse (Accord du 5 mai 2015 relatif au barème minimum de pige) | Article 1er | 84 |
| | III. - Rémunération des droits d'auteur (Accord du 26 novembre 2012 relatif aux droits d'auteur) | | 39 |
| | Négociation sur les salaires 2007 (Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires) | Article 2 | 69 |
| | Négociation sur les salaires 2007 (Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires) | Article 2 | 69 |
| | Négociation sur les salaires 2012 (Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013) | Article 2 | 76 |
| Négociation sur les salaires 2012 (Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013) | Article 2 | 76 | |
| Négociation sur les salaires 2014 (Accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014) | Article 2 | 83 | |

| Theme | Titre | Article | Page |
|---|---|--|------|
| Salaires | Négociation sur les salaires 2014 (Accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014) | Article 2 | 83 |
| | Négociation sur les salaires 2016 (Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima) | Article 2 | 86 |
| | Négociation sur les salaires 2016 (Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima) | Article 2 | 86 |
| | PIGES (audiovisuel) (Accord du 29 novembre 2000 relatif aux salaires au 1er décembre 2000) | | 64 |
| | Protocole d'accord du 12 mai 2005 (Protocole d'accord du 12 mai 2005) | | 66 |
| | Protocole d'accord du 27 septembre 2018 relatif aux salaires de la presse périodique régionale (Protocole d'accord du 27 septembre 2018 relatif aux salaires de la presse périodique régionale) | | 93 |
| | Protocole d'accord du 7 novembre 2019 relatif aux salaires au 1er novembre 2019 (Protocole d'accord du 7 novembre 2019 relatif aux salaires au 1er novembre 2019) | | 93 |
| | Rappel des valeurs de points en vigueur depuis décembre 2006 (Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires) | Article 1er | 69 |
| | Rappel des valeurs de points en vigueur depuis décembre 2006 (Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires) | Article 1er | 69 |
| | Rappel des valeurs de points en vigueur depuis décembre 2012 (Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013) | Article 1er | 76 |
| | Rappel des valeurs de points en vigueur depuis décembre 2012 (Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013) | Article 1er | 76 |
| | Rappel des valeurs de points en vigueur depuis janvier 2012 (Accord du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012) | Article 1er | 74 |
| | Rappel des valeurs de points en vigueur depuis janvier 2012 (Accord du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012) | Article 1er | 74 |
| | Rappel des valeurs de points en vigueur depuis novembre 2013 (Accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014) | Article 1er | 83 |
| | Rappel des valeurs de points en vigueur depuis novembre 2013 (Accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014) | Article 1er | 83 |
| | Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 17 décembre 2015 (Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima) | Article 1er | 85 |
| | Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 17 décembre 2015 (Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima) | Article 1er | 85 |
| | Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels (Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima) | Article 3 | 86 |
| | Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels (Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima) | Article 3 | 86 |
| | Salaires | Salaires (Avenant du 18 décembre 2002 relatif aux salaires en presse périodique régionale) | |
| Salaires (Avenant du 18 décembre 2002 relatif aux salaires en presse périodique régionale) | | | 66 |
| salaires (presse quotidienne départementale) (Salaires (presse quotidienne départementale) Protocole d'accord annuel du 16 mars 2005) | | | 100 |
| salaires (presse quotidienne départementale) (Salaires (presse quotidienne départementale) Protocole d'accord annuel du 16 mars 2005) | | | 100 |
| salaires (presse quotidienne départementale) (Salaires (presse quotidienne départementale) Protocole d'accord annuel du 16 mars 2005) | | | 100 |
| SALAIRES radiodiffusion - journalistes (Accord du 29 novembre 2000 relatif aux salaires au 1er décembre 2000) | | | 65 |
| SANOV, SAPHIR, SAM, SAM-SATEV, SAPIG (Accord du 29 novembre 2000 relatif aux salaires au 1er décembre 2000) | | | 61 |
| Tarifs minima de pige (Accord du 5 mai 2015 relatif au barème minimum de pige) | | Article 2 | 84 |

Liste chronologique

| Date | Texte | Page |
|------------|---|------|
| 1975-12-09 | Annexe III relative au régime particulier de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige | 12 |
| 1976-11-01 | Annexe II Convention collective nationale du 1er novembre 1976 | 9 |
| | Annexe I du 1er novembre 1976 relative à la formation professionnelle | 9 |
| | Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrêté du 2 février 1988 (JO du 13 février 1988) | 1 |
| | Note de la fédération nationale de la presse relative au régime spécial des collaborateurs de la rédaction rémunérés à la pige du 1er novembre 1976 | 14 |
| 1986-04-21 | Accord-cadre du 21 avril 1986 relatif à la mise en place de systèmes rédactionnels informatisés (PQR) | 10 |
| 1987-03-10 | Accord du 10 mars 1987 relatif à la mise en place de systèmes rédactionnels | 11 |
| 1988-06-20 | Accord du 20 juin 1988 relatif aux classifications | 15 |
| 1989-03-09 | Avenant du 9 mars 1989 relatif aux classifications en presse hebdomadaire régionale d'information (SNPHRI) | 17 |
| 1990-03-15 | Accord du 15 mars 1990 relatif à la presse hebdomadaire régionale | 17 |
| 1994-12-21 | ANNEXE (Champ d'application) ACCORD du 21 décembre 1994 | 98 |
| | Accord du 21 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé (statuts OPCA - Formation professionnelle) | 93 |
| 1996-09-05 | Accord relatif à la section professionnelle presse en région (règlement intérieur OPCA) | 98 |
| 1998-04-16 | Accord accord de prévoyance (16 avril 1998) | NV-1 |
| 1999-11-08 | Accord-cadre du 8 novembre 1999 relatif aux droits d'auteur dans la presse quotidienne régionale | 18 |
| 1999-11-26 | Accord ' Salaires ' Presse quotidienne départementale (SPQD) | 100 |
| 2000-01-24 | Accord aménagement et réduction temps de travail (24 janvier 2000) | NV-1 |
| 2000-02-28 | Accord aménagement et réduction temps de travail (28 février 2000) | NV-1 |
| 2000-04-28 | Avenant du 28 avril 2000 à l'accord-cadre relatif aux droits d'auteur en presse quotidienne régionale | 20 |
| 2000-05-12 | Accord aménagement et réduction temps de travail (12 mai 2000) | NV-1 |
| 2000-07-11 | Accord du 11 juillet 2000 relatif à la banque d'échanges photos (PQR) | 21 |
| 2000-10-26 | Accord réduction du temps de travail (26 octobre 2000) | NV-1 |
| 2000-11-29 | Accord du 29 novembre 2000 relatif aux salaires au 1er décembre 2000 | 61 |
| 2001-10-30 | Avenant du 30 octobre 2001 relatif à la définition des critères de reconnaissance aux formations initiales reconnues par la profession dans les établissements d'enseignement | 21 |
| 2001-12-20 | Avenant n° 7 du 20 décembre 2001 | 23 |
| 2002-12-18 | Avenant du 18 décembre 2002 relatif aux salaires en presse périodique régionale | 66 |
| 2003-03-24 | Avenant n° 8 du 24 mars 2003 relatif à la formation professionnelle | 23 |
| 2003-12-30 | Avenant n° 10 du 30 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle | 24 |
| 2003-12-31 | Avenant relatif à la formation professionnelle continue | 100 |
| 2004-04-06 | Accord du 6 avril 2004 relatif aux salaires de la presse quotidienne régionale | 66 |
| 2004-10-19 | Avenant n° 1 à l'accord de prévoyance (19 octobre 2004) | NV-1 |
| 2005-03-16 | Salaires (presse quotidienne départementale) Protocole d'accord annuel du 16 mars 2005 | 100 |
| 2005-04-15 | Accord grille hiérarchique des emplois (15 avril 2005) | NV-2 |
| 2005-05-12 | Protocole d'accord du 12 mai 2005 | 66 |
| 2005-07-25 | Adhésion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres | 24 |
| | Adhésion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres à deux conventions et à l'avenant du 31 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle | 17 |
| 2005-12-01 | Accord classification (chapitre 3) (1er décembre 2005) | NV-2 |
| 2006-06-08 | Avenant n° 2 à l'accord de prévoyance (8 juin 2006) | NV-2 |
| 2006-07-06 | Adhésion par lettre du 6 juillet 2006 de la fédération des travailleurs des industries du livre du papier et de la communication (FILPAC) à la convention collective des journalistes | 25 |
| 2006-07-24 | Adhésion par lettre du 24 juillet 2006 de la chambre syndicale typographique parisienne (CSTP) à la convention collective des journalistes | 25 |
| 2006-11-30 | Avenant n° 9 du 30 novembre 2006 relatif aux salaires | 67 |
| 2007-03-14 | Avenant n° 11 du 14 mars 2007 relatif à la formation professionnelle | 26 |
| 2007-04-03 | Adhésion par lettre du 3 avril 2007 du SEPP à la convention et aux avenants n°s 5 à 10 | 25 |
| 2007-06-06 | Avenant n° 12 du 6 juin 2007 relatif aux critères de reconnaissance de cursus | 29 |
| 2007-06-27 | Adhésion par lettre du 27 juin 2007 du syndicat des correcteurs CGT à la convention nationale des journalistes | 26 |
| 2007-07-05 | Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires | 69 |
| 2007-07-19 | Avenant n° 3 à l'accord de prévoyance (19 juillet 2007) | NV-2 |
| 2008-01-23 | Accord classification des emplois et qualifications (23 janvier 2008) | NV-2 |
| 2008-01-28 | Accord du 28 janvier 2008 relatif aux salaires | 71 |
| 2008-04-09 | Accord du 9 avril 2008 relatif à la grille des salaires des nouveaux embauchés | 71 |
| 2008-05-07 | Accord du 7 mai 2008 portant définition de critères de reconnaissance des formations au journalisme | 29 |
| 2008-06-16 | Accord du 16 juin 2008 relatif aux salaires dans le cadre de la presse spécialisée | 71 |
| 2008-11-07 | Accord du 7 novembre 2008 relatif aux journalistes rémunérés à la pige | 26 |
| 2009-05-12 | Avenant n° 13 du 12 mai 2009 relatif à la formation professionnelle | 32 |
| 2009-12-18 | Avenant n° 4 à l'accord de prévoyance (18 décembre 2009) | NV-3 |
| 2010-02-01 | Accord du 1er février 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en presse quotidienne départementale | 35 |
| | Accord du 1er février 2010 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés en presse quotidienne départementale | 32 |
| 2010-06-17 | Accord du 17 juin 2010 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2010 | 72 |
| 2010-10-20 | Arrêté du 11 octobre 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480) | JO-1 |
| 2010-12-03 | Accord du 3 décembre 2010 relatif aux salaires minima garantis mensuels au 1er décembre 2010 | 72 |
| 2010-12-15 | Avenant n° 5 à l'accord de prévoyance (15 décembre 2010) | NV-3 |
| 2011-01-21 | Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er février 2011 | 73 |
| 2011-06-01 | Accord du 1er juin 2011 relatif aux salaires au 1er juillet 2011 | 73 |
| 2011-08-26 | Adhésion par lettre du 26 août 2011 de la FILPAC CGT à l'accord du 29 mars 2005 et à l'accord du 30 janvier 2011 relatifs à la formation professionnelle | 38 |
| 2011-11-01 | Accord du 1er novembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 | 73 |

| Date | Texte | Page |
|------------|---|------|
| 2012-03-24 | Arrêté du 19 mars 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480) | JO-1 |
| 2012-04-20 | Arrêté du 10 avril 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480) | JO-1 |
| 2012-06-01 | Accord du 1er juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2012 | 75 |
| 2012-07-11 | Accord du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 | 74 |
| 2012-11-05 | Accord plan de formation (5 novembre 2012) | NV-3 |
| 2012-11-10 | Arrêté du 5 novembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480) | JO-1 |
| 2012-11-19 | Accord du 19 novembre 2012 relatif aux salaires minima 2012-2013 des journalistes de la presse d'information spécialisée | 75 |
| 2012-11-26 | Accord du 26 novembre 2012 relatif aux droits d'auteur | 39 |
| 2013-03-29 | Avenant n° 14 du 29 mars 2013 relatif à la formation professionnelle | 41 |
| 2013-06-05 | Arrêté du 17 mai 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480) | JO-2 |
| 2013-07-04 | Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 | 76 |
| 2013-09-30 | Accord du 30 septembre 2013 relatif aux salaires et aux catégories conventionnelles | 77 |
| 2013-10-25 | Arrêté du 30 septembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale de travail des journalistes (n° 1480) | JO-2 |
| 2014-01-31 | Accord du 31 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 | 82 |
| 2014-05-26 | Accord du 26 mai 2014 relatif à la revalorisation des barèmes de salaires pour l'année 2014 | 82 |
| 2014-07-25 | Accord du 25 juillet 2014 relatif à l'instauration d'un barème de pige (presse spécialisée) | 41 |
| 2014-11-06 | Accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel | 42 |
| 2014-11-06 | Accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 | 82 |
| 2015-04-18 | Arrêté du 2 avril 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480) | JO-2 |
| 2015-05-05 | Accord du 5 mai 2015 relatif au barème minimum de pige | 84 |
| 2015-07-08 | Avenant du 8 juillet 2015 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel | 43 |
| 2015-09-24 | Avenant du 24 septembre 2015 à l'accord du 9 décembre 1975 relatif à la prévoyance des journalistes rémunérés à la pige | 44 |
| 2015-11-18 | Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480) | JO-2 |
| 2015-12-04 | Arrêté du 26 novembre 2015 modifiant l'arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480) | JO-3 |
| 2016-04-15 | Adhésion par lettre du 15 avril 2016 de l'ACCÈS à l'avenant de révision de l'annexe III relative au régime particulier de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige | 47 |
| 2016-04-22 | Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480) | JO-3 |
| 2016-04-25 | Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480) | JO-3 |
| 2016-05-15 | Avenant n° 1 du 15 mai 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance | 47 |
| 2016-08-23 | Adhésion par lettre du 23 août 2016 du SPIIL à la convention collective des journalistes | 48 |
| 2017-01-18 | Accord du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017 (agences de presse) | 84 |
| 2017-01-25 | Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima | 85 |
| 2017-02-14 | Arrêté du 6 février 2017 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur de la presse | JO-4 |
| 2017-04-04 | Accord du 4 avril 2017 relatif à la revalorisation des barèmes de salaires pour 2017 | 87 |
| 2017-05-10 | Accord du 10 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017 | 87 |
| 2017-06-08 | Accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes | 48 |
| 2017-08-10 | Arrêté du 25 juillet 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480) | JO-4 |
| 2017-11-06 | Avenant du 6 novembre 2017 à l'accord du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle | 51 |
| 2017-11-07 | Accord du 7 novembre 2017 relatif aux salaires de la presse périodique régionale | 88 |
| 2017-12-30 | Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480) | JO-4 |
| 2018-01-30 | Accord du 30 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour les journalistes d'agence de presse | 89 |
| 2018-03-21 | Protocole d'accord du 21 mars 2018 relatif aux minima garantis mensuels des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée | 89 |
| 2018-04-01 | Accord du 1er avril 2018 relatif à la classification des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale | 90 |
| 2018-06-30 | Avenant du 30 juin 2018 aux accords des 18 janvier 2017 et 30 janvier 2018 relatifs aux salaires minima des journalistes d'agences de presse | 55 |
| 2018-07-10 | Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion (n° 1922) et dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes (n° 1480) | JO-5 |
| 2018-09-19 | Accord salaires minima au 01/10/2018 (19 septembre 2018) | NV-3 |
| 2018-09-27 | Protocole d'accord du 27 septembre 2018 relatif aux salaires de la presse périodique régionale | 93 |
| 2018-11-19 | Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS) | 101 |
| 2018-11-22 | Protocole d'accord du 22 novembre 2018 relatif aux minima garantis mensuels des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée | 93 |
| 2018-11-28 | Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur de la presse | JO-5 |
| 2018-12-21 | Arrêté du 17 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur de la presse | JO-5 |
| 2019-04-24 | Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la télédiffusion | JO-6 |
| 2019-04-25 | Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la télédiffusion | JO-6 |
| 2019-07-03 | Accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes d'agences de presse | 55 |
| 2019-10-11 | Avenant n° 1 du 11 octobre 2019 à l'accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima | 60 |

| Date | Texte | Page |
|------------|--|------|
| 2019-11-07 | Protocole d'accord du 7 novembre 2019 relatif aux salaires au 1er novembre 2019 | 93 |
| 2019-11-27 | Avenant n°3 du 27 novembre 2019 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail des personnels à temps partiel à la Convention collective nationale de la radiodiffusion | NV-3 |
| 2019-12-18 | Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019 | NV-3 |
| 2020-01-30 | Accord formation professionnelle 2020 à 2022 (30 janvier 2020) | NV-4 |
| 2020-02-26 | Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la radiodiffusion et de son avenant (n° 1922) | JO-6 |
| 2020-05-29 | Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord collectif national dans le secteur de la presse (2483) | JO-6 |

Index alphabétique

1

- 1. Champ d'application de l'accord 19
- 1. Objet et denomination 103
- 10. Loi applicable et reglement des differends 106
- 11. Interpretation 106
- 12. Commission de suivi 106
- 13. Clause de revoyure 106
- 14. Effet 107
- 15. Revision 107
- 16. Denonciation 107
- 17. Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 107
- 18. Agreement et extension 107

2

- 2. Objet de l'accord 19
- 2. Perimetre de l'operateur de competences 103

3

- 3. Forme juridique et textes constitutifs 103
- 3. Modalites de mise en oeuvre 19

4

- 4. Dispositions concernant les remunerations 19
- 4. Missions 103

5

- 5. Dispositions financieres 104
- 5. Modalites de suivi de l'accord 20

6

- 6. Duree de l'accord 20
- 6. Gouvernance 104

7

- 7. Condition suspensive 20
- 7. Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 106

8

- 8. Devolution 106

9

- 9. Duree et entree en vigueur 106

A

- Absences (Accident du travail. - Absences) 6
- Acces aux dispositifs de formation 52
- Accident du travail. - Absences 6
- Accord ' Salaires ' Presse quotidienne departementale (SPQD) 100
- Accord accord de prevoyance (16 avril 1998) NV-1
- Accord aménagement et reduction temps de travail (12 mai 2000) NV-1
- Accord aménagement et reduction temps de travail (24 janvier 2000) NV-1
- Accord aménagement et reduction temps de travail (28 fevrier 2000) NV-1
- Accord applicable aux journalistes de la presse hebdomadaire et periodique et de la presse hebdomadaire parisienne 15
- Accord applicable aux journalistes de la presse hebdomadaire et periodique et de la presse hebdomadaire parisienne 15
- Accord classification (chapitre 3) (1er decembre 2005) NV-2
- Accord classification des emplois et qualifications (23 janvier 2008) NV-2
- Accord du 10 mai 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017 87
- Accord du 10 mars 1987 relatif a la mise en place de systemes redactionnels 11
- Accord du 11 juillet 2000 relatif a la banque d'echanges photos (PQR) 21
- Accord du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 74
- Accord du 15 mars 1990 relatif a la presse hebdomadaire regionale 17
- Accord du 16 juin 2008 relatif aux salaires dans le cadre de la presse specialisee 71
- Accord du 17 juin 2010 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2010 72
- Accord du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er fevrier 2017 (agences de presse) 85
- Accord du 19 novembre 2012 relatif aux salaires minima 2012-2013 des journalistes de la presse d'information specialisee 75
- Accord du 1er avril 2018 relatif a la classification des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale 90
- Accord du 1er fevrier 2010 relatif a l'egalite professionnelle entre les hommes et les femmes en presse quotidienne departementale 35
- Accord du 1er fevrier 2010 relatif a l'emploi des travailleurs handicapes en presse quotidienne departementale 32
- Accord du 1er juin 2011 relatif aux salaires au 1er juillet 2011 73
- Accord du 1er juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2012 75
- Accord du 1er novembre 2011 relatif aux salaires au 1er novembre 2011 73
- Accord du 20 juin 1988 relatif aux classifications 15
- Accord du 21 decembre 1994 portant creation d'un organisme paritaire collecteur agree (statuts OPCA - Formation professionnelle) 93
- Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er fevrier 2011 73
- Accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima 85
- Accord du 25 juillet 2014 relatif a l'instauration d'un bareme de pige (presse specialisee) 41
- Accord du 26 mai 2014 relatif a la revalorisation des baremes de salaires pour l'annee 2014 82
- Accord du 26 novembre 1999 100
- Accord du 26 novembre 2012 relatif aux droits d'auteur 39

Accord du 28 janvier 2008 relatif aux salaires 71
Accord du 29 novembre 2000 relatif aux salaires au 1er decembre 2000 61
Accord du 3 decembre 2010 relatif aux salaires minima garantis mensuels au 1er decembre 2010 72
Accord du 3 juillet 2019 relatif a la classification et aux salaires minima des journalistes d'agences de presse 55
Accord du 30 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour les journalistes d'agence de presse 89
Accord du 30 septembre 2013 relatif aux salaires et aux categories conventionnelles 77
Accord du 31 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'annee 2014 82
Accord du 4 avril 2017 relatif a la revalorisation des baremes de salaires pour 2017 87
Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima pour l'annee 2013 76
Accord du 5 mai 2015 relatif au bareme minimum de pige 84
ACCORD du 5 septembre 1996 98
Accord du 6 avril 2004 relatif aux salaires de la presse quotidienne regionale 66
Accord du 6 novembre 2014 relatif a la duree de travail des personnels a temps partiel 42
Accord du 6 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'annee 2014 83
Accord du 7 mai 2008 portant definition de criteres de reconnaissance des formations au journalisme 29
Accord du 7 novembre 2008 relatif aux journalistes remuneres a la pige 26
Accord du 7 novembre 2017 relatif aux salaires de la presse periodique regionale 88
Accord du 8 juin 2017 relatif a l'egalite professionnelle entre femmes et hommes 48
Accord du 9 avril 2008 relatif a la grille des salaires des nouveaux embauches 71
Accord formation professionnelle 2020 a 2022 (30 janvier 2020) NV-4
Accord grille hierarchique des emplois (15 avril 2005) NV-2
Accord plan de formation (5 novembre 2012) NV-3
Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif a l'OPCO (AFDAS) 101
Accord reduction du temps de travail (26 octobre 2000) NV-1
Accord relatif a la banque d'echanges photos (PQR) 21
Accord relatif a la section professionnelle presse en region (reglement interieur OPCA) 98
Accord salaires minima au 01/10/2018 (19 septembre 2018) NV-3
Accord-cadre du 21 avril 1986 relatif a la mise en place de systemes redactionnels informatises (PQR) 10
Accord-cadre du 8 novembre 1999 relatif aux droits d'auteur dans la presse quotidienne regionale 18
Accords anterieurs 52
Action dans le domaine du recrutement 37
Action de sensibilisation 33
Adhesion 17, 41
Adhesion a l'avenant de revision de l'annexe III relative au regime particulier de prevoyance des journalistes professionnels remuneres a la pige 47
Adhesion du SPIIL a la convention collective des journalistes 48
Adhesion par lettre du 15 avril 2016 de l'ACCeS a l'avenant de revision de l'annexe III relative au regime particulier de prevoyance des journalistes professionnels remuneres a la pige 47
Adhesion par lettre du 23 aout 2016 du SPIIL a la convention collective des journalistes 48
Adhesion par lettre du 24 juillet 2006 de la chambre syndicale typographique parisienne (CSTP) a la convention collective des journalistes 25
Adhesion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres 24
Adhesion par lettre du 25 juillet 2005 du syndicat national des radios libres a deux conventions et a l'avenant du 31 decembre 2003 relatif a la formation professionnelle 17
Adhesion par lettre du 26 aout 2011 de la FILPAC CGT a l'accord du 29 mars 2005 et a l'accord du 30 janvier 2011 relatifs a la formation professionnelle 38
Adhesion par lettre du 27 juin 2007 du syndicat des correcteurs CGT a la convention nationale des journalistes 26
Adhesion par lettre du 3 avril 2007 du SEPP a la convention et aux avenants n°s 5 a 10 25
Adhesion par lettre du 6 juillet 2006 de la federation des travailleurs des industries du livre du papier et de la communication (FILPAC) a la convention collective des journalistes 25
Adhesions ulterieures et denonciation 94
Adhesions ulterieures et denonciation. 94
Administration 99
Administration. 99
AFDAS (OPCO) 101
Agrement et extension 107
Amenagement des horaires de travail 34
Annexe 75, 85, 88, 89, 91, 93
ANNEXE (Champ d'application) 98
ANNEXE (Champ d'application) ACCORD du 21 decembre 1994 98
Annexe I - Formation professionnelle 9
Annexe I du 1er novembre 1976 relative a la formation professionnelle 9
Annexe II 9
Annexe II Convention collective nationale du 1er novembre 1976 9
Annexe III Prevoyance 12
Annexe III relative au regime particulier de prevoyance des journalistes professionnels remuneres a la pige 12
Annexes 35, 38, 58, 107
Application 54
Application de l'article 38 de la convention collective nationale de travail des journalistes du 1er novembre 1976 modifiee 12, 13
Application et duree 40
Arbitrage 8
Arbitrage (Conciliation. - Arbitrage) 8
Articulation vie privee et vie professionnelle 38
Assiette des contributions 101
Assiette des contributions et echeance de versement a l'AFDAS 53
Assiette des contributions. 101
Assurances pour risques exceptionnels 7
Avenant du 18 decembre 2002 relatif aux salaires en presse periodique regionale 66
Avenant du 24 septembre 2015 a l'accord du 9 decembre 1975 relatif a la prevoyance des journalistes remuneres a la pige 45
Avenant du 28 avril 2000 a l'accord-cadre relatif aux droits d'auteur en presse quotidienne regionale 20
Avenant du 30 juin 2018 aux accords des 18 janvier 2017 et 30 janvier 2018 relatifs aux salaires minima des journalistes d'agences de presse 55
Avenant du 30 octobre 2001 relatif a la definition des criteres de reconnaissance aux formations initiales reconnues par la profession dans les etablissements d'enseignement 22
Avenant du 31 decembre 2003 100
Avenant du 6 novembre 2017 a l'accord du 29 mars 2005 relatif a la formation professionnelle 51

Avenant du 8 juillet 2015 a l'accord du 6 novembre 2014 relatif a la duree de travail des personnels a temps partiel 43
Avenant du 9 mars 1989 relatif aux classifications en presse hebdomadaire regionale d'information (SNPHRI) 17
Avenant n° 1 a l'accord de prevoyance (19 octobre 2004) NV-1
Avenant n° 1 du 11 octobre 2019 a l'accord du 3 juillet 2019 relatif a la classification et aux salaires minima 60
Avenant n° 1 du 15 mai 2016 a l'accord du 17 decembre 2015 relatif a la creation d'un regime de sante et de prevoyance 48
Avenant n° 10 du 30 decembre 2003 relatif a la formation professionnelle 24
Avenant n° 10 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires 69
Avenant n° 11 du 14 mars 2007 relatif a la formation professionnelle 26
Avenant n° 12 du 6 juin 2007 relatif aux criteres de reconnaissance de cursus 29
Avenant n° 13 du 12 mai 2009 relatif a la formation professionnelle 32
Avenant n° 14 du 29 mars 2013 relatif a la formation professionnelle 41
Avenant n° 2 a l'accord de prevoyance (8 juin 2006) NV-2
Avenant n° 3 a l'accord de prevoyance (19 juillet 2007) NV-2
Avenant n° 4 a l'accord de prevoyance (18 decembre 2009) NV-3
Avenant n° 5 a l'accord de prevoyance (15 decembre 2010) NV-3
Avenant n° 7 du 20 decembre 2001 23
Avenant n° 8 du 24 mars 2003 relatif a la formation professionnelle 23
Avenant n° 9 du 30 novembre 2006 relatif aux salaires 67
Avenant n°3 du 27 novembre 2019 a l'accord du 6 novembre 2014 relatif a la duree du travail des personnels a temps partiel a la Convention collective nationale de la radiodiffusion NV-3
Avenant relatif a la formation professionnelle continue 100
Avenants 9

B

Bareme de pige 82
Bareme minimum de pige 84
Baremes conventionnels applicables aux entreprises adherentes du SEPM 78
Beneficiaires de l'accord 33, 36
Bilan d'application 38
Bilan d'application et reconduction 54
Bulletin de paie 5

C

Calcul de l'effectif d'assujettissement servant de base au calcul de l'obligation d'emploi 33
Calcul du nombre de travailleurs handicapes employes 33
Champ d'application 33, 39, 52, 55, 94
Champ d'application de l'accord 19
Champ d'application. 94
Changement de residence 9
Changement de statut 7
Chapitre Ier Dispositions generales 55
Chapitre Ier Dispositions generales du present avenant 60
Chapitre Ier Modification de l'annexe III a l'accord national professionnel de retraite du 9 decembre 1975 45
Chapitre II Dispositions finales 47
Chapitre II Dispositions relatives aux journalistes permanents 56
Chapitre II Modifications de l'accord du 3 juillet 2019 61
Chapitre III Dispositions relatives aux journalistes remuneres a la pige 57
Chapitre IV Dispositions finales 58
CLASSIFICATION 17
Classification des journalistes professionnels de la presse quotidienne nationale 90
Classification et emplois reperes 56
Classification et salaires minima 60
Classification et salaires minima des journalistes d'agences de presse 55
CLASSIFICATIONS 15
Clause de rendez-vous 90
Clause de revoyure 106
Collaborations des journalistes pigistes d'agences de presse 57
Collaborations multiples 2
College journalistes de la presse hebdomadaire regionale (Introduction de nouvelles techniques - College journalistes de la presse hebdomadaire regionale)
17
Comite de pilotage (Commission de suivi. - Comite de pilotage) 13
Comites d'entreprise. - Delegates du personnel 2
Commission de suivi 40, 106
Commission de suivi de l'accord de branche 51
Commission de suivi. - Comite de pilotage 13
Commission paritaire d'interpretation et de suivi 90
Commission paritaire de l'emploi 4
Commission paritaire professionnelle 54
Conciliation. - Arbitrage 8
Condition suspensive 20
Condition suspensive (Date d'effet. - Extension. - Condition suspensive) 45
Conflits collectifs 8
Conflits individuels 8
Conflits. - Conciliation. - Arbitrage 8
Conge de maternite et conge parental d'education 38
Conge enseignement du journalisme 3
Conges exceptionnels 6
Conges payes 5
Conseil en evolution professionnelle 52
Constitution du fonds collectif 13
Contrat a duree determinee 3

Contribution conventionnelle mutualisee 53
Contribution des entreprises 53
Contribution legale 53
Contribution volontaire 54
Contributions au titre de la taxe d'apprentissage 54
Controle des comptes 96
Controle des comptes. 96
Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Etendue par arrete du 2 fevrier 1988 (JO du 13 fevrier 1988) 1
Convention collective nationale du 1er novembre 1976 1
Correction de l'annexe VI de l'accord 61
Creation 98
Creation - Denomination 94
Creation - Denomination. 94
Creation d'un organisme paritaire collecteur agree (statuts OPCA - Formation professionnelle) 93
Creation d'un regime de sante et de prevoyance 48
Creation de la qualification 'chef de service ou d'agence ' 17
Creation des titres Ier et II de l'annexe III 45
Creation du regime de frais de sante 45
Creation. 98
Critere 1 30
Critere 10 32
Critere 2 30
Critere 3 30
Critere 4 30
Critere 5 31
Critere 6 31
Critere 7 31
Critere 8 31
Critere 9 32
Criteres de reconnaissance 30
Criteres de reconnaissance de cursus 29
Criteres de reconnaissance des formations au journalisme 29

D

Date d'effet 97
Date d'effet. 97
Date d'effet. - Extension. - Condition suspensive 47
Decisions 99
Decisions. 99
Declaration des travailleurs handicapes 33
Decret n° 2019-1388 du 18 decembre 2019 NV-3
Definition de l'agence de presse audiovisuelle 61
Definition de l'anciennete 4
Definition des fonctions de journalistes dans la presse hebdomadaire parisienne (1re, 2e et 3e categories) 15
Definition du champ d'application 52
Definition du travailleur handicape 33
Delegates du personnel (Comites d'entreprise. - Delegates du personnel) 1, 2
Demande d'adhesion 101
Demande d'adhesion. 101
Denomination (Creation - Denomination) 94
Denonciation 41, 91, 107
Denonciation. - Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 1
Denonciation. - Re*?vision (Dure*?e. - Denonciation. - Re*?vision) 48
Depot 35, 38, 90
Depot et date d'application 48
Depot et demande d'extension 55
Depot et publicite 41, 82, 84
Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 107
Derogations a l'obligation d'emploi 33
Devolution 97, 106
Devolution. 97
De*?po?t. - Date d'effet 51
Differences de traitement 34
Direction 95
Direction. 95
Dispositifs de formation 52
Dispositions concernant les remunerations 19
Dispositions diverses 8, 97
Dispositions finales 47, 54, 58
Dispositions financieres 104
Dispositions generales 55
Dispositions generales du present avenant 60
Dispositions relatives aux journalistes permanents 56
Dispositions relatives aux journalistes remuneres a la pige 57
Dissolution de MEDIAFOR 97
Dissolution de MEDIAFOR. 97
Droit syndical et liberte d'opinion 1
Droits d'auteur 18, 20, 39
Duree 47
Duree d'application 38
Duree d'application et suivi 35

Duree de l'accord 20, 56
Duree de travail des personnels a temps partiel 42, 43
Duree du present accord 85, 89
Duree du present avenant 55, 60
Duree du travail 5
Duree et entree en vigueur 106
Duree. - Denonciation. - Revision 1
Duree. - Denonciation. - Revision 51

E

Effet 107
Egalite professionnelle entre femmes et hommes 48
Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes en presse quotidienne departementale 35
Egalite salariale et promotion 49
Emploi des travailleurs handicapes en presse quotidienne departementale 32
Encadrement non journaliste SAPHIR-SAPIG SAM-SANOV-SATOV 65
Engagement 4
Entree en vigueur 56, 61, 84, 90
Entree en vigueur du present accord 55
Entree en vigueur et duree de l'accord 54
Entreprise de 10 salaries et plus 101
Entreprise de 10 salaries et plus. 101
Entreprise de moins de 10 salaries 100
Entreprise de moins de 10 salaries. 100
Entretien professionnel 52
Evaluation 101
Evaluation. 101
Evolution du perimetre du bareme minimum de pige 84
Extension 56, 60, 77
Extension de l'accord 43, 70, 75, 84, 86
Extension. - Condition suspensive (Date d'effet. - Extension. - Condition suspensive) 45

F

Faciliter l'articulation entre l'activite professionnelle et l'exercice de la responsabilite familiale 50
FILPAC CGT 38
Financement de la formation des emplois aides 101
Financement de la formation des emplois aides. 101
Financement des congés individuels de formation des salaries en CDD 53
Financement des garanties "frais de sante" 13
Fixation d'un bareme minimum de pige pour les publications de presse 84
Fixation des baremes conventionnels pour les titres de presse hebdomadaire et pour les titres de presse periodique 77
Formalites de depot 47
Formation 34, 37
Formation professionnelle (Annexe I - Formation professionnelle) 9
Formation professionnelle 3, 26, 32, 41, 49, 51
Formation professionnelle continue 3
Formation professionnelle) (Creation d'un organisme paritaire collecteur agree (statuts OPCA - Formation professionnelle)) 93
Forme juridique et textes constitutifs 103

G

Garantie du principe d'egalite salariale 37
Gouvernance 104
Grille de qualifications des fonctions de journalistes dans la presse hebdomadaire parisienne (1re, 2e et 3e categories) 15
Grille des salaires des nouveaux embauches 71

H

Harmonisation des coefficients pour les redacteurs specialises de la presse periodique 78

I

I. - Champ d'application 33, 39
II. - Objet de l'accord 39
II. - Obligation d'emploi de travailleurs handicapes 33
III. - Action de sensibilisation 33
III. - Remuneration des droits d'auteur 39
Incapacite permanente et deces 6
Indemnite de residence 9
Indicateurs de suivi 51
Instance de la profession 54
Instauration d'un bareme de pige (presse specialisee) 41
Interpretation 106
Introduction de nouvelles techniques - College journalistes de la presse hebdomadaire regionale 17
IV. - Non-discrimination 34
IV. - Respect du droit moral du journaliste 40
IX. - Denonciation 41
IX. - Depot 35

J

Journalistes (SALAIRES radiodiffusion - journalistes) 65
Journalistes remuneres a la pige 7, 26
Justifications de l'absence de stipulations specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 56, 60

L

Le champ d'application 101
Le champ d'application. 101
Le conseil d'administration 95
Le conseil d'administration. 95
Le premier president 97
Le premier president. 97
Le versement des contributions 101
Le versement des contributions. 101
Les CPNEFP 101
Les CPNEFP. 101
Les sections et fonds 96
Les sections et fonds. 96
Lettre d'engagement 4
Licenciement 7
Loi applicable et reglement des differends 106

M

Maintien dans l'emploi du personnel handicape 34
Maladie. - Accident du travail. - Absences 6
Maternite 7
Maternite, paternite et parentalite 50
Minima garantis 4
Minima garantis mensuels des journalistes professionnels de la presse d'information specialisee au 1er avril 2018 89
Missions 103
Modalites d'application 90
Modalites d'utilisation de la contribution conventionnelle 54
Modalites de mise en oeuvre 19
Modalites de suivi de l'accord 20
Modification de l'accord du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minima des journalistes d'agences de presse 55
Modification de l'accord du 30 janvier 2018 relatif aux salaires minima des journalistes d'agences de presse 55
Modification de l'annexe III a l'accord national professionnel de retraite du 9 decembre 1975 45
Modification des accords des 18 janvier 2017 et 30 janvier 2018 relatifs aux salaires minima des journalistes d'agences de presse 55
Modification des coefficients pour les journalistes stagiaires 77
Modification du present acte de constitution 97
Modification du present acte de constitution. 97
Modifications de l'accord du 3 juillet 2019 61
Moyens d'action 37

N

Negociation relative a la lutte contre les ecarts de remuneration entre les femmes et les hommes 74, 76, 83, 86
Negociation sur les salaires 2007 69
Negociation sur les salaires 2012 74, 76
Negociation sur les salaires 2014 83
Negociation sur les salaires 2016 86
Non-discrimination 34
Note de la federation nationale de la presse relative au regime special des collaborateurs de la redaction remuneres a la pige du 1er novembre 1976 14
Note et lettre de la federation nationale de la presse francaise sur le regime special des collaborateurs de la redaction remuneres a la pige 14

O

Objectifs 36
Objet 94, 99
Objet de l'accord 19, 39
Objet de l'avenant 48
Objet et denomination 103
Objet et domaine de la convention 1
Objet. 94, 99
Obligation d'emploi de travailleurs handicapes 33
Obligations militaires 7
Organisation de la comptabilite 96
Organisation de la comptabilite. 96
Organisation de la section 99
Organisation de la section. 99
Organisation de la structure administrative 96
Organisation de la structure administrative. 96
Organisation de la structure formation 96
Organisation interne de la section 97
Organisation interne de la section. 97
Outils d'analyse 36
Ouverture d'une negociation sur l'incidence du numerique sur les coefficients, les fonctions de la classification conventionnelle des journalistes et sur les baremes correspondants 81

P

Paiement des appointements 6
Parcours et evolutions professionnels 49
Perimetre de l'operateur de competences 103
Periode d'essai 4
PIGES (audiovisuel) 64
PQR 10
Preambule 18, 22, 27, 32, 35, 39, 45, 51, 55, 60, 77, 82, 84, 87, 89, 90, 94, 98, 102

Preavis 7
Precision de la pige en agence de presse radio 61
Presse hebdomadaire regionale 17
Presse quotidienne departementale 11
Pret et location de main-d'oeuvre 3
Prevoyance des journalistes remuneres a la pige 45
Prime d'anciennete 4
Prime d'anciennete des journalistes pigistes 57
Primes d'anciennete 57
Principe egalite salariale 34
Principes generaux 34
Principes professionnels 2
Promotion et mobilite interne 37
Protection de l'emploi 34
Protocole d'accord du 12 mai 2005 66
Protocole d'accord du 21 mars 2018 relatif aux minima garantis mensuels des journalistes professionnels de la presse d'information specialisee 89
Protocole d'accord du 22 novembre 2018 relatif aux minima garantis mensuels des journalistes professionnels de la presse d'information specialisee 93
Protocole d'accord du 27 septembre 2018 relatif aux salaires de la presse periodique regionale 93
Protocole d'accord du 7 novembre 2019 relatif aux salaires au 1er novembre 2019 93

R

Rappel des valeurs de points en vigueur depuis decembre 2006 69
Rappel des valeurs de points en vigueur depuis decembre 2012 76
Rappel des valeurs de points en vigueur depuis janvier 2012 74
Rappel des valeurs de points en vigueur depuis novembre 2013 83
Rappel des valeurs de points resultant de l'accord du 17 decembre 2015 85
Rappel du mode de calcul des salaires minima conventionnels 69
Rappel du mode de calcul des salaires minimaux conventionnels 74, 76, 83
Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels 86
Recrutement 3, 34, 49
Recuperation des jours feries 6
Reflexions a mener sur la situation des journalistes professionnels remuneres a la pige et la classification des journalistes stagiaires 90
Regime de frais de sante 13
Regime maternite-incapacite-invalidite-deces 12
Reglement interieur 97
Reglement interieur. 97
Regles a observer 7
Reintegration 7
Remplacement en cas de maladie ou d'accident 7
Remplacement provisoire 5
Remuneration 37
Remuneration des droits d'auteur 39
Remuneration des journalistes pigistes d'agences de presse 57
Remuneration et parentalite 37
Representation equilibree des femmes et des hommes aux elections des representants du personnel 38
Respect de la vie privree 34
Respect du droit moral du journaliste 40
Ressources 94
Ressources. 94
Retraite 8
Revalorisation des baremes de salaires pour 2017 87
Revalorisation des baremes de salaires pour l'annee 2014 82
Revision 40, 91, 100, 107
Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 1
Revision du bareme 84
Revision. 100
Re?vision (Dure?e. - Denonciation. - Re?vision) 48

S

Salaires 4, 66, 67, 69, 71, 72
Salaires (presse quotidienne departementale) 100
salaires (presse quotidienne departementale) 100
Salaires (presse quotidienne departementale) Protocole d'accord annuel du 16 mars 2005 100
Salaires au 1er decembre 2000 61
Salaires au 1er juillet 2011 73
Salaires au 1er novembre 2011 73
Salaires au 1er novembre 2018 de la presse periodique regionale 93
Salaires au 1er novembre 2019 93
Salaires de la presse periodique regionale 88
Salaires et valeur du point au 1er fevrier 2011 73
Salaires et categories conventionnelles 77
Salaires minima 2012-2013 des journalistes de la presse d'information specialisee 75
Salaires minima au 1er fevrier 2017 (agences de presse) 85
Salaires minima au 1er fevrier 2018 (agences de presse) 89
Salaires minima au 1er janvier 2012 74
Salaires minima au 1er juillet 2017 87
Salaires minima au titre de l'annee 2016 85
Salaires minima conventionnels 57
Salaires minima garantis mensuels des journalistes professionnels de la presse d'information specialisee 93
Salaires minima pour l'annee 2013 76
Salaires minima pour l'annee 2014 82, 83

Salaires minimaux au 1er juillet 2012 75
SALAIRES radiodiffusion - journalistes 65
Salaries concernes 13
SANOVA, SAPHIR, SAM, SAM-SATEV, SAPIG 61
SAPHIR, SAM, SAM-SATEV, SAPIG 61
Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 106
Stagiaires 3
Statuts 94
Structure de MEDIAFOR 95
Suivi d'application 43
Suivi de l'accord 58

T

Tarifs minima de pige 84
Texte de base 1, 93, 98, 100, 101
Titre Ier
- Regime maternite-incapacite-invalidite-deces 12
Titre Ier Champ d'application 52
Titre II
- Regime de frais de sante 13
Titre II Acces aux dispositifs de formation 52
Titre III Contribution des entreprises 53
Titre IV Utilisation de la contribution conventionnelle 54
Titre V Instance de la profession 54
Titre VI Dispositions finales 54
Travail de nuit 5
Treizieme mois 5

U

Utilisation de la contribution conventionnelle 54

V

V. - Commission de suivi 40
V. - Recrutement 34
Variation des salaires 5
VI. - Application et duree 40
VI. - Formation 34
VII. - Maintien dans l'emploi du personnel handicape 34
VII. - Revision 40
VIII. - Adhesion 41
VIII. - Duree d'application et suivi 35
Visites medicales 4

X

X. - Depot et publicite 41

