

Convention collective

PRESSE HEBDOMADAIRE REGIONALE



N° de brochure : 3291

N° IDCC : 1563 1281

Date de dernière mise à jour : 2016-06-06

Sommaire

Convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale (SNPNRI) du 8 décembre 1983	1
A. - Dispositions générales	1
Objet de la convention collective	1
Durée, révision, dénonciation de la convention collective	1
Avantages acquis	1
Liberté syndicale et liberté d'opinion	1
Institution représentative du personnel	1
B. - Le contrat de travail	1
Engagement du personnel	1
Période d'essai	1
Travail des jeunes	1
Remplacement temporaire	1
Rupture du contrat de travail	2
Indemnité de licenciement	2
C. - Salaires et conditions de travail	2
Fixation des salaires	2
Treizième mois	2
Heures supplémentaires	2
Service de nuit	2
Travail effectué le jour de repos hebdomadaire	2
Travail effectué un jour férié	2
Revalorisation des salaires	2
D. - Congés	2
Congés payés	2
Congés pour événements familiaux	3
E. - Absences	3
Maladies et accidents du travail	3
Indemnisation complémentaire	3
Maternité	3
Obligations militaires	3
F. - Dispositions diverses	3
Formation continue	3
Commission paritaire	4
Textes Attachés	4
Accord du 15 mars 1990 relatif à l' introduction des nouvelles techniques	4
Préambule	4
Évolution des postes de travail	4
Formation - Reconversion	4
Accord du 29 novembre 2001 relatif à la définition des postes d'employés	4
Textes Salaires	6
Protocole d'accord du 18 janvier 2007 relatif aux salaires	6
Salaires à compter du 1er mars 2007 et 1er octobre 2007	6
Protocole d'accord du 18 janvier 2007 relatif aux salaires	6
Salaires à compter du 1er mars 2007 et 1er octobre 2007	6
Avenant du 18 décembre 2002 relatif aux salaires en presse périodique régionale	6
Salaires	6
Accord du 28 janvier 2008 relatif aux salaires	7
Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er février 2011	7
Accord du 31 janvier 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2014	7
Accord du 27 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015	7
Accord du 27 mars 2015 relatif au barème des salaires au 1er juillet 2015	8
Avenant du 7 novembre 2017 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2017	8
Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989.	8
Préliminaires	8
Durée de la convention.	9
Droit syndical et liberté d'expression.	9
Contrat de travail	9
Durée du travail.	9
Heures supplémentaires.	9
Salaires.	9
Prime d'ancienneté.	10
Résiliation du contrat.	10
Indemnité de licenciement.	10
Fin de carrière.	10
Congés	10
Maladie	10
Maternité.	11
Régime de retraite.	11
Commission paritaire.	11
Textes Attachés	11
Avenant du 18 janvier 1990 relatif à la grille des définitions de fonctions	11
Avenant du 12 juin 2002 relatif à la définition générique des cadres	11
Textes Salaires	12
Accord du 12 juin 2002 relatif aux salaires des cadres de la presse périodique régionale	12
Barème des cadres	12
Avenant du 18 décembre 2002 relatif aux salaires en presse périodique régionale	13
Salaires	13
Protocole d'accord du 18 janvier 2007 relatif aux salaires	13
Salaires à compter du 1er mars 2007 et 1er octobre 2007	13
Accord du 28 janvier 2008 relatif aux salaires	13
Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er février 2011	14

Accord du 31 janvier 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2014	14
Accord du 7 novembre 2017 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2017	14
Accord organisant la durée de travail au sein de la presse périodique régionale dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1999.	14
<i>Préambule</i>	14
<i>Objet de l'accord.</i>	15
<i>Durée de l'accord.</i>	15
<i>Champ d'application de l'accord.</i>	15
<i>Modulation du temps de travail.</i>	15
<i>Durée du travail.</i>	15
<i>Amplitude horaire quotidienne.</i>	15
<i>Modalités de réduction du temps de travail.</i>	16
<i>Barème de salaires.</i>	16
<i>Création d'un salaire minimum professionnel garanti.</i>	16
<i>Politique salariale.</i>	16
<i>Réexamen des barèmes de salaires.</i>	16
<i>Egalité de traitement entre tous les salariés.</i>	16
<i>Temps partiel.</i>	17
<i>Engagement en faveur de l'emploi.</i>	17
<i>Application de l'engagement en faveur de l'emploi.</i>	17
<i>Heures supplémentaires.</i>	17
<i>Formation.</i>	17
<i>Modalités d'application directe.</i>	17
<i>Commission de suivi.</i>	18
<i>Extension.</i>	18
<i>Textes Attachés</i>	18
Accord sur un Accord du 29 novembre 2001	18
Accord relatif au préambule de la définition des cadres	19
Préambule	19
Accord portant définition des postes de journalistes	19
<i>Définition des postes de journalistes</i>	19
<i>Textes Salaires</i>	20
SALAIRES Journalistes Accord du 29 novembre 2001	20
Barème des salaires des journalistes	20
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)</i>	NV-1
<i>Avenant à l'accord 29/03/2005 formation professionnelle (6 novembre 2017)</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale (SNPNRI) du 8 décembre 1983

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national de la presse hebdomadaire régionale.
Organisations de salariés	Syndicat national des employés de la presse et du livre C.G.T.
Organisations adhérentes	Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture C.F.D.T. en date du 8 juillet 1985 ; Syndicat national des employés et cadres de presse, d'édition et publicité F.O. en date du 10 septembre 1987.

En vigueur non étendu

Les accords qui vont suivre constituent des règles de bonne entente et de parfaite loyauté entre tous les membres de la profession. Ils ont pour but essentiel d'harmoniser les rapports entre employeurs et employés.

A. - Dispositions générales

Objet de la convention collective

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention règle à partir du 1er janvier 1984 les conditions de salaire, de travail, d'hygiène et de sécurité du personnel.

Durée, révision, dénonciation de la convention collective

Article 2

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Cette convention pourra être dénoncée ou faire l'objet d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes par lettre recommandée.

Toute dénonciation ou toute révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à dénonciation ou révision et des motifs invoqués.

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

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Avantages acquis

Article 3

En vigueur non étendu

La présente convention ne pourra être la cause pour les employés en fonctions à la date de sa signature d'une réduction des avantages acquis.

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires s'engagent à respecter et à faire respecter les libertés individuelles et le droit pour chacun d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

La liberté syndicale s'exercera dans le cadre fixé par la législation en vigueur et les usages de la profession.

Institution représentative du personnel

Article 5

En vigueur non étendu

Les institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, comité d'hygiène et de sécurité, délégués syndicaux) exercent leurs fonctions conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

B. - Le contrat de travail

Engagement du personnel

Article 6

En vigueur non étendu

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

Tout salarié sera soumis au moment de l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai à une visite médicale par la médecine du travail.

L'engagement de chaque employé est confirmé par une lettre lui précisant les conditions d'embauche, sa fonction, sa qualification professionnelles (coefficient hiérarchique), son salaire et son rattachement à la présente convention collective.

Pour toute vacance ou création d'emploi, l'employeur s'efforcera de faire appel au personnel de l'entreprise jugé apte à remplir la fonction, avant de recourir à tout concours extérieur.

Période d'essai

Article 7

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Travail des jeunes

Article 8

En vigueur non étendu

Les employés âgés de moins de 18 ans ne peuvent effectuer un horaire hebdomadaire supérieur à la durée légale du travail.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions ci-dessus peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

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

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

Remplacement temporaire

Article 9

En vigueur non étendu

L'employé qui, temporairement et pour une période ininterrompue égale ou supérieure à un mois dans l'année, est amené, à la demande de l'employeur, à exécuter des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne, percevra pour le temps passé à ces travaux une rémunération exceptionnelle et temporaire qui ne pourra être inférieure au salaire conventionnel minimal de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés. Les remplacements intervenant au cours de la période de congés payés sont exclus du bénéfice de cette disposition.

Rupture du contrat de travail

Article 10

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Article 11

En vigueur non étendu

Après deux années de présence dans l'entreprise, il sera alloué aux employés licenciés, sauf en cas de faute lourde ou grave, une indemnité de licenciement, distincte du préavis, dont le montant sera calculé conformément aux dispositions légales en vigueur.

C. - Salaires et conditions de travail

Fixation des salaires

Article 12

En vigueur non étendu

Les salaires conventionnels fixés par un avenant à la présente convention correspondent à la somme minimale que chaque employé doit toucher pour la durée d'un mois de travail de 169 heures.

Treizième mois

Article 13

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Heures supplémentaires

Article 14

En vigueur non étendu

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de la semaine de travail sont exceptionnelles. Dans ce cas, l'employé percevra, pendant les heures dépassant la durée normale de la semaine de travail, un salaire qui sera majoré conformément aux dispositions légales.

Service de nuit

Article 15

En vigueur non étendu

Les services de nuit effectués entre 21 heures et 6 heures du matin seront majorés de 15 %.

Travail effectué le jour de repos hebdomadaire

Article 16

En vigueur non étendu

Pour tout travail effectué exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire, l'employé aura droit à une rémunération majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Un jour de repos compensateur lui sera accordé dans la semaine qui suit.

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

Travail effectué un jour férié

Article 17

En vigueur non étendu

Les jours fériés légaux sont chômés, mais en cas de travail un jour férié, il sera accordé à l'employé, soit un jour de repos compensateur à prendre au plus tard dans la semaine qui suit, soit un supplément de salaire égal au vingt-sixième du salaire réel mensuel, en fonction de l'horaire habituel des trois derniers mois.

Revalorisation des salaires

Article 18

En vigueur non étendu

Ces salaires conventionnels peuvent varier soit en raison d'un accord national de revalorisation, soit en raison de la variation du coût de la vie. Dans ce dernier cas, les barèmes seront réexaminés périodiquement du fait de la conjoncture et des variations de l'indice.

D. - Congés

Congés payés

Article 19

En vigueur non étendu

Un congé annuel est accordé à tout le personnel dans les conditions prévues par la loi.

La période de référence est fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Ce congé est fixé à deux jours et demi ouvrables par mois de présence.

La date de départ des vacances d'été est arrêtée au plus tard le 31 mars de chaque année. L'absence durant cette période ne peut être inférieure à douze jours ouvrables ni supérieure à vingt-quatre jours ouvrables.

Les jours de congés maladie ou de congés sans solde dont le total excède trente jours au cours de la période de référence ne sont pas pris en compte pour la détermination des droits à congés annuels.

Par contre, sont considérés comme travail effectif les absences prévues par la loi ainsi que les congés prévus par l'article 22.

Congés pour événements familiaux

Article 20

En vigueur non étendu

Il est accordé des congés exceptionnels non compris dans les congés annuels. Ils doivent être pris au moment de l'événement et ne peuvent se reporter pour s'ajouter aux congés légaux.

Ces congés et leur durée sont les suivants :

- mariage de l'intéressé : 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- décès du conjoint, d'un enfant : 4 jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère : 2 jours ouvrables ;
- décès du frère, de la soeur, de beaux-parents : 1 jour ouvrable ;
- naissance ou adoption d'un enfant (congé légal) : 3 jours ouvrables ;
- présélection militaire : 3 jours.

Un justificatif devra chaque fois être produit par le bénéficiaire.

Ces congés sont accordés quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, à l'exception des congés pour décès du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur et pour présélection militaire qui ne sont dus qu'après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

E. - Absences

Maladies et accidents du travail

Article 21

En vigueur non étendu

Les absences justifiées par la maladie ou les accidents du travail, dûment constatés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, ne peuvent constituer une cause de rupture du contrat de travail.

Toutefois, en cas d'interruption de travail d'au moins douze mois consécutifs, le contrat pourra être rompu conformément aux dispositions légales.

En cas d'absences pour accident du travail ce sont les dispositions légales qui s'appliqueront.

En cas d'accident du travail, la direction devra étudier la possibilité d'employer l'intéressé à un poste compatible avec son nouvel état.

Indemnisation complémentaire

Article 22

En vigueur non étendu

Après un an de présence dans l'entreprise, cette dernière verse, dès le premier jour d'absence, en cas d'accident du travail et à partir du quatrième jour d'absence en cas de maladie, une indemnité complémentaire calculée de telle sorte que l'employé ait son salaire maintenu à 100 % pendant trois mois et à 75 % pendant les trois mois suivants.

Les paiements seront effectués, le cas échéant, sous déduction des sommes perçues par l'intéressé, soit au titre de la sécurité sociale ou de la loi sur les accidents du travail, soit au titre du régime de prévoyance des employés.

Si plusieurs arrêts pour maladie ont lieu au cours d'une période de douze mois de date à date, les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder au total le temps indiqué au paragraphe 1 de cet article.

Après épuisement des droits définis ci-dessus, une reprise minimum de neuf mois de travail effectif est nécessaire pour bénéficier à nouveau des indemnités de maladie.

Maternité

Article 23

En vigueur non étendu

Conformément à la loi, il ne sera procédé à aucun licenciement d'employée en état de grossesse constaté par un certificat médical et pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration du congé de maternité, sauf en cas de faute professionnelle grave.

Les employées recevront pendant l'arrêt légal pour maternité - survenant après six mois de présence dans l'entreprise - la différence entre l'indemnité journalière de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance et le salaire complet.

A la fin de leur prise en charge par la sécurité sociale, les employées qui ne voudraient pas reprendre leur travail devront en prévenir leur employeur quinze jours à l'avance. Dans ce cas, elles auront une priorité de réembauchage dans la mesure des places disponibles, pendant une durée de un an.

Obligations militaires

Article 24

En vigueur non étendu

Tout employé ayant quitté l'entreprise pour effectuer son service militaire obligatoire sera repris dans les conditions prévues par la législation en vigueur ; il subira une visite médicale de réintégration.

Le remplacement d'un titulaire absent pour obligation militaire bénéficiera d'une priorité d'embauche en fonction de ses aptitudes, à l'occasion de la première vacance dans sa catégorie.

Les périodes militaires obligatoires, non provoquées par l'intéressé, sont payées intégralement sous déduction de la solde militaire et ne sont pas déduites des congés payés.

F. - Dispositions diverses

Formation continue

Article 25

En vigueur non étendu

Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle qui répond aux besoins des employés et de l'entreprise.

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

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

- 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 professionnelles ;
- de recevoir une nouvelle formation leur permettant, soit de s'adapter à l'apparition de nouvelles techniques, soit de se préparer à un changement de profession.

Cette formation est dispensée sous forme de stages à temps complet ou à temps partiel. L'entreprise favorisera la conclusion d'accords, ainsi que la création et le développement de fonds d'assurance formation.

Commission paritaire

Article 26

En vigueur non étendu

En vue de résoudre les conflits pouvant résulter de l'application de cette convention collective, et afin d'apporter des éléments de solution aux litiges individuels ou collectifs qui pourraient surgir de son interprétation, une commission paritaire de conciliation sera nommée dans chaque cas litigieux.

Cette commission sera composée de deux délégués de chaque syndicat signataire et d'autant de représentants désignés par le SNPHRI.

Si un litige individuel survient dans une entreprise, les délégués du personnel auront la possibilité de saisir la commission de conciliation, si ce litige ne peut être réglé dans le sein de l'entreprise. Dans les entreprises où il n'y a pas de délégués, l'employé en cause peut demander à l'une des organisations syndicales signataires de saisir la commission de conciliation.

En cas de litige collectif, les parties s'engagent à faire appel à la commission paritaire de conciliation avant tout arrêt de travail ou fermeture d'entreprise.

Accord du 15 mars 1990 relatif à l'introduction des nouvelles techniques

Signataires	
Organisations patronales	S.N.P.H.R.I..
Organisations de salariés	F.T.I.L.A.C. - C.F.D.T..

Préambule

Introduction des nouvelles techniques

En vigueur non étendu

Le S.N.P.H.R.I. et les syndicats représentatifs des personnels administratifs sont également soucieux de préserver la pluralité de la presse, et par conséquent, le maintien du plus grand nombre d'organes d'information à zone de diffusion locale, départementale ou régionale, et si possible, même leur multiplication.

La situation présente des marchés de la communication et l'évolution qui se dessine imposent à ces entreprises, pour la plupart de dimensions modestes, des processus de conception et de fabrication spécifiques et particulièrement économiques dans lesquels il convient de sauvegarder la mission de chaque catégorie de personnel, 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 qualité d'exécution et de commercialisation des produits et, d'autre part, les conditions de travail.

Le présent accord-cadre fixe les garanties minimales qu'il est possible de négocier au plan national.

La rapidité de l'évolution technique rendra nécessaire une adaptation de cet accord aux caractéristiques des entreprises.

Les parties se rencontreront deux ans après la signature du présent accord pour examiner si son application a concrètement facilité l'évolution économique et technique des entreprises et l'adaptation harmonieuse des personnes. Ce bilan pourra, si cela s'avère utile, entraîner l'examen de nouvelles modalités.

Le présent accord-cadre 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.

Évolution des postes de travail

Introduction des nouvelles techniques

En vigueur non étendu

Tout personnel technique maîtrisant l'usage de matériel de mise en page sera qualifié au moins 'employé de fabrication 2ème échelon' et rémunéré à l'indice correspondant.

La saisie des textes dont la rédaction n'est pas l'auteur sera assurée par le personnel technique. Par textes de la rédaction, il faut entendre les textes dont les journalistes professionnels sont les auteurs ou ceux sur lesquels un journaliste de la rédaction a eu d'importants aménagements à effectuer. Les petites annonces reçues dans les bureaux mêmes du périodique peuvent être saisies par le personnel en contact avec le public.

Tout établissement éventuel de 'quotas' de saisie entre les différents services se fera par accord locaux particuliers.

Le contrôle des textes, des illustrations et des insertions publicitaires (correction) relève des attributions techniques ainsi que le contrôle de la conformité de la mise en page avec la maquette préétablie par la rédaction. Il a pour but de veiller en particulier au respect des règles typographiques et à l'homogénéité de la présentation du produit.

Le 'bon à tirer' reste néanmoins de la responsabilité du rédacteur en chef.

Formation - Reconversion

Introduction des nouvelles techniques

En vigueur non étendu

Les moyens de formation et d'adaptation à un nouveau système de fabrication seront fournis au personnel préexistant dans l'entreprise qui aura priorité pour occuper les fonctions nouvelles.

Dans le cas où l'introduction d'un nouveau système entraînerait la suppression d'un poste ou l'inaptitude rédhibitoire de son titulaire à l'exercice de sa fonction, il sera proposé en priorité à celui-ci une autre fonction disponible au sein du service considéré ou dans une catégorie professionnelle où les aptitudes acquises dans l'ancienne organisation du travail favoriseraient l'adaptation. Celle-ci par ailleurs sera assurée par une période de formation.

Cette période de transition consacrée à la recherche et à la maîtrise d'une nouvelle fonction pourrait s'étendre jusqu'à une année dans le cas où l'intéressé bénéficierait d'une ancienneté professionnelle supérieure à dix ans ou aurait atteint ou dépassé l'âge de quarante ans.

Le coût de la formation au système introduit ou aux postes de substitution sera prélevé prioritairement sur les fonds dévolus à la formation permanente, au besoin à valoir sur l'exercice postérieur.

Accord du 29 novembre 2001 relatif à la définition des postes d'employés

Signataires	
Organisations patronales	FPPR.
Organisations de salariés	Communication et culture CFTD ; SNPO-CFTC ; SNPEP-FO.

Définition des postes d'employés

En vigueur non étendu

Définition des postes d'employés

COEFFICIENT	DÉFINITION
102	Employé de presse : Débutant ou sans qualification particulière, utilisant les éléments basiques du traitement de texte et exécutant des travaux de bureau : classement, tenue de fichiers, distribution et expédition du courrier courant et autres travaux analogues et simples.
102	Employé d'entretien, de manutention.
106	Employé d'entretien, de manutention confirmé.
106	Employé de fabrication : Employé PAO débutant, assurant la saisie et la correction des textes ainsi que le traitement des images.
106	Coursier chauffeur : Employé assurant toutes livraisons pour le journal, réalisant les tournées dans les meilleurs délais et capable de dépannages simples. Il est appelé à participer à la manutention des marchandises.
109	Coursier chauffeur confirmé : Employé confirmé assurant les mêmes tâches que le coursier chauffeur et capable de prendre des initiatives.
109	Secrétaire d'accueil : Employé chargé du standard téléphonique et d'assurer des tâches simples telles que l'accueil, les travaux administratifs courants.
109	Employé de presse 1er échelon : Employé possédant une bonne formation générale. Il est chargé de tous travaux administratifs, commerciaux ou techniques exigeant un minimum d'initiatives, tels que : réponse au téléphone, accueil de la clientèle, préparation d'éléments de réponse, mise en forme de textes simples, constitution de dossiers, fichiers, tenue de comptes simples et de statistiques, réclamations, expédition du courrier, routage journaux, travaux sur clavier ou terminal, etc., suivant les nécessités du service. Ce poste implique la connaissance des logiciels nécessaires à sa fonction.
109	Aide-comptable 1er échelon : Employé ayant des connaissances comptables suffisantes (CAP ou formation équivalente) susceptible de tenir des comptes simples et de participer à des travaux statistiques, passant toutes écritures et tenant les livres auxiliaires, suivant les directives d'un comptable ou du directeur du journal. Ce poste nécessite une connaissance des logiciels comptables.
109	Assistant en publicité : Reçoit les ordres de publicité, suit et surveille l'exécution des ordres de publicité d'après les instructions données par la clientèle ou l'agence de publicité ou le service commercial. Etablit le bordereau détaillé des publicités à paraître chaque semaine. Contrôle la mise en place des publicités et tient à jour les statistiques. Ce poste nécessite une connaissance des logiciels relatifs à la gestion de la publicité.
109	Animateur des ventes 1er échelon : Employé débutant chargé, sous l'autorité du chef des ventes et/ou de la direction, de promouvoir la vente par abonnement ou au numéro et de participer à toutes actions de commercialisation et de promotion du journal. Il assure notamment le réassort et la mise en place de la PLV. Ce poste implique la connaissance des logiciels nécessaires à sa fonction.
112	Employé de fabrication 1er échelon : Employé en PAO disposant d'une formation professionnelle lui permettant d'effectuer tous les travaux de saisie, de mise en page, de montage et de transmission des textes, illustrations et publicités.
112	Correcteur : Employé ayant une parfaite maîtrise de l'orthographe, vérifiant la copie et corrigeant textes et documents avant publication.
116	Employé de presse 2e échelon : Employé qui, en plus des tâches de l'employé de presse 1er échelon, possède une bonne maîtrise des logiciels utilisés dans l'entreprise.
116	Aide-comptable 2e échelon : Possédant un diplôme ou une très bonne expérience et qui, en plus des tâches de l'aide-comptable 1er échelon, arrête les journaux auxiliaires, tient et surveille les comptes particuliers, notamment ceux des clients et fournisseurs dont il ajuste la ou les balances de vérification. Il maîtrise les logiciels utiles à sa fonction.
116	Attaché commercial 1er échelon : Sous l'autorité du chef de publicité et/ou de la direction de l'entreprise, il prospecte la publicité auprès des annonceurs, remplit les charges administratives, assure la liaison avec les annonceurs, établit les documents nécessaires à l'exécution et à la facturation, contrôle la bonne exécution des ordres, assure la tenue du fichier clientèle et des documents de prospection. Assure la rédaction des textes publicitaires.
116	Animateur des ventes 2e échelon : Il a une expérience d'au moins deux ans. Il est capable d'effectuer toutes les tâches de l'animateur 1er échelon. Il contrôle la mise en place du titre, assure le suivi des dépositaires et des diffuseurs ainsi que le réglage des ventes. Il recherche les meilleures conditions de diffusion du journal. Il remplit des charges administratives et suit les encaissements. Il maîtrise tous les logiciels ayant trait à la diffusion et exploite les statistiques.
120	Employé de fabrication 2e échelon : Employé capable d'effectuer, en plus des tâches de l'employé de fabrication 1er échelon, tous travaux de saisie de textes et d'images, correction, montage et laboratoire. Ce poste nécessite une bonne maîtrise de tous les logiciels relatifs à la fabrication du journal et/ou de produits multimédias.
120	Correcteur confirmé : Employé confirmé assurant les mêmes tâches que le correcteur et capable de vérifier et d'assurer la cohérence des textes.
124	Employé de presse 3e échelon : Employé qui, en raison de son expérience acquise dans les techniques de sa spécialité, est capable d'assurer tous travaux administratifs, commerciaux ou techniques, confiés à l'employé de presse 2e échelon, avec un niveau d'initiative plus élevé, ou exerçant une responsabilité auprès de tiers.
124	Comptable 1er échelon : Employé possédant un diplôme (niveau IUT) ou une expérience équivalente. Est capable, en plus des tâches de l'aide-comptable 2e échelon, de tirer les prix de revient, les balances statistiques, les prévisions budgétaires ou de trésorerie, de faire la centralisation des comptes et de fournir tous les éléments pour l'établissement du bilan.
128	Employé de fabrication 3e échelon : Employé très expérimenté, disposant d'une technicité particulière ou exerçant une responsabilité auprès de tiers. Il effectue tous travaux complexes de fabrication.
128	Attaché commercial 2e échelon : Il a une expérience d'au moins deux ans. Il effectue toutes les tâches de l'attaché commercial 1er échelon. Disposant d'une technicité particulière, il est appelé à prendre des initiatives ou peut exercer une responsabilité auprès de tiers.
128	Animateur des ventes 3e échelon : Employé très expérimenté, en mesure de réaliser toutes les tâches de l'animateur 2e échelon. Il prend l'initiative et la responsabilité, en l'absence du chef des ventes, de l'exécution des actions de promotion du journal et de sa diffusion. Il peut exercer une responsabilité auprès de tiers.
132	Employé de presse 4e échelon : Employé disposant d'un haut niveau de technicité et assumant la responsabilité d'un collectif de travail. Il prend, en l'absence du chef de service, l'initiative de tous travaux administratifs, commerciaux et techniques complexes.
132	Secrétaire de direction : Employé diplômé ou de grande expérience, capable d'initiative et susceptible de prendre des responsabilités de l'absence de son directeur, de rédiger seul le courrier ordinaire de la direction ou des rapports à la demande de son directeur.

136	Employé de fabrication 4e échelon : Assumant toutes les tâches de l'employé 3e échelon, il dispose d'une technicité supérieure et assume la responsabilité d'un collectif de travail tout en étant garant du respect du processus de fabrication.
140	Comptable 2e échelon : Employé qui, en raison de son expérience et de sa compétence, est capable de prendre la responsabilité de toute la comptabilité du journal, de traduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières, d'établir le bilan, les déclarations d'ordre fiscal ou social suivant les directives de la direction ou d'un expert-comptable.
140	Assistant commercial : Employé qui assiste le chef des ventes dans la politique marketing de l'entreprise. Il assure la réalisation de tableaux de bord et le suivi des opérations de promotion et de développement du journal sous l'autorité du chef des ventes.

Fait à Paris, le 29 novembre 2001.

Protocole d'accord du 18 janvier 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La FPPR,
Organisations de salariés	La FILPAC-CGT ; Le SNJ-CGT ; La FCC CFDT ; L'UFICT-LC CGT ; L'USJ-CFDT ; Le SNPEP-FO ; Le SNJ,

Salaires à compter du 1er mars 2007 et 1er octobre 2007

Salaires

En vigueur non étendu

1. Rappel année 2006

Le 2 février 2006, les partenaires sociaux ont entériné un protocole d'accord salarial prévoyant une augmentation des barèmes de salaires des employés, journalistes et cadres de la presse périodique régionale de :

- 1 % au 1er mars 2006 ;

- 0,80 % au 1er octobre 2006.

Lors de leur réunion du 21 septembre 2006, les parties ont décidé de porter l'augmentation au 1er octobre 2006 de :

- 0,80 % à 1 %.

2. Année 2007

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

- 1 % au 1er mars 2007 ;

- 0,50 % au 1er octobre 2007.

Une réunion paritaire se déroulera en septembre 2007 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

Fait à Paris, le 18 janvier 2007.

Protocole d'accord du 18 janvier 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La FPPR,
Organisations de salariés	La FILPAC-CGT ; Le SNJ-CGT ; La FCC CFDT ; L'UFICT-LC CGT ; L'USJ-CFDT ; Le SNPEP-FO ; Le SNJ,

Salaires à compter du 1er mars 2007 et 1er octobre 2007

Salaires

En vigueur non étendu

1. Rappel année 2006

Le 2 février 2006, les partenaires sociaux ont entériné un protocole d'accord salarial prévoyant une augmentation des barèmes de salaires des employés, journalistes et cadres de la presse périodique régionale de :

- 1 % au 1er mars 2006 ;

- 0,80 % au 1er octobre 2006.

Lors de leur réunion du 21 septembre 2006, les parties ont décidé de porter l'augmentation au 1er octobre 2006 de :

- 0,80 % à 1 %.

2. Année 2007

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

- 1 % au 1er mars 2007 ;

- 0,50 % au 1er octobre 2007.

Une réunion paritaire se déroulera en septembre 2007 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

Fait à Paris, le 18 janvier 2007.

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 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 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 SPEP 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 31 janvier 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2014

Signataires	
Organisations patronales	La FPPR,
Organisations de salariés	Le SNJ ; La FC CFDC ; La F3C CFDT ; Le SNPEP FO ; Le SPEP CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des employés de la presse périodique régionale est augmenté de 0,80 % au 1er mai 2014, ce qui porte la valeur du point à 13,09 € brut.

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

Accord du 27 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FPPR,
Organisations de salariés	Le SNJ ; La FC CFDC ; La F3C CFDT ; Le SNPEP FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

Au terme d'une négociation paritaire menée dans le cadre de la révision quinquennale de la grille des salaires minima des employés des entreprises adhérentes de la fédération de la presse périodique régionale, les parties signataires ont adopté les dispositions suivantes :

1. Les fonctions, leurs définitions et le positionnement de chacune dans la classification ne sont pas modifiés ;

2. 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 ;
3. La mise en œuvre effective de la nouvelle grille par les entreprises adhérentes de la fédération de la presse périodique régionale (FPPR) interviendra au plus tard le 1er juillet 2015 ;
4. Chaque collaborateur des entreprises de la FPPR relevant de la catégorie des employés 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 ;
5. 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 ;
6. 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. Cette disposition conventionnelle de branche ne porte toutefois pas préjudice aux usages et accords d'entreprise instaurant des dispositions plus favorables.

Article 2

En vigueur non étendu

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 :

- 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 1 530,43 € au 1er janvier 2015 ;
- aucun salaire de base (hors prime d'ancienneté éventuelle) ne peut être inférieur au SMPG en vigueur ;
- la prime d'ancienneté accordée aux employés est versée chaque mois. Elle est calculée en pourcentage du salaire minimum du coefficient correspondant au métier exercé (5 % pour 5 années d'ancienneté dans l'entreprise, 10 % pour 10 années d'ancienneté dans l'entreprise) et doit apparaître sur une ligne particulière de la feuille de paie ;
- conformément aux dispositions de l'article 13 de la convention collective des employés de la presse hebdomadaire régionale du 8 décembre 1983 (idcc 1281), la prime dite de 13e mois, égale au douzième des appointements de l'année, est calculée sur les éléments stables et permanents du salaire, à savoir : salaire de la grille correspondant au coefficient + prime d'ancienneté éventuelle + complément salarial individuel lorsqu'il existe.

Durée. - Dépôt. - Extension

Article 3

En vigueur non étendu

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.

Accord du 27 mars 2015 relatif au barème des salaires au 1er juillet 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FPPR,
Organisations de salariés	Le SNJ ; La FC CFTC ; La F3C CFDT ; Le SNPEP FO,

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant du 7 novembre 2017 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2017

Signataires	
Organisations patronales	SPHR FPPR
Organisations de salariés	SNJ FILPAC CGT F3C CFDT

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989.

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national de la presse hebdomadaire régionale d'information.
Organisations de salariés	Syndicat des cadres de la C.G.T. (S.N.C.T.L.) ; Syndicat des cadres de la C.F.D.T..

Préliminaires

En vigueur non étendu

Les accords qui vont suivre constituent des règles de bonne entente et de parfaite loyauté entre les signataires des présentes sur le plan national. Ils ont pour but essentiel d'harmoniser les rapports entre employeurs et cadres de la presse hebdomadaire régionale.

Sont cadres, les collaborateurs dont la charge effective correspond à l'une des fonctions définies dans l'avenant à la présente convention, en date du 9 mars 1989 (1).

Un hebdomadaire régional d'information n'est pas tenu d'avoir, dans son entreprise, tous les postes définis.

En revanche, dans les entreprises de la P.H.R.I. où le volume des effectifs et la plus grande complexité de l'organisation des services le justifient, des

collaborateurs ayant, en partie, délégation permanente des responsabilités du chef de service, sous le contrôle de celui-ci, pourront, par contrat personnel, se voir reconnue la qualité de cadre et bénéficiers de la présente convention.

En aucun cas, le salaire ne peut entrer en ligne de compte dans la détermination de l'état de cadre.

D'une manière générale, les directions s'emploieront à couvrir de leur autorité les actes de commandement accomplis par leurs collaborateurs cadres dans la limite de leurs fonctions et du moment que ces actes sont conformes à l'intérêt de l'entreprise, aux conventions collectives en vigueur, et à l'esprit de justice et de bienveillance qui doit animer l'action professionnelle des cadres.

De leur côté, les cadres - qui reçoivent, à des degrés divers, délégation de l'autorité patronale - s'engagent à ne jamais agir de sorte que cette autorité soit diminuée de leur fait.

Pour qu'il en soit ainsi, ils devront faire preuve de qualités techniques et morales, se perfectionner constamment dans leur métier de manière à toujours remplir leurs fonctions avec la plus grande compétence et justifier de leur qualité de responsables à l'égard de leur personnel.

Les avantages prévus par la présente convention nationale ne pourront être la cause d'une réduction des avantages acquis aux cadres qui en bénéficient à la date de la signature de cette convention.

(1) Avenant du 9 mars 1989 remplacé par l'avenant du 18 janvier 1990.

Durée de la convention.

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention nationale régit pour une période de trois ans, à compter du 15 octobre 1989, les rapports entre cadres et employeurs éditant des publications hebdomadaires régionales, non couverts par une autre convention collective de travail.

Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autres des parties contractantes, six mois avant son expiration, par lettre recommandée. En cas de non-dénonciation par l'une ou l'autre des parties dans le délai prévu, elle sera renouvelée par tacite reconduction.

Droit syndical et liberté d'expression.

Article 2

En vigueur non étendu

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

Les statuts des délégués des cadres et les modalités des opérations électorales sont déterminés par les lois et décrets en vigueur.

L'exercice des fonctions de délégués du personnel n'entraînera aucune perte de traitement pour les cadres désignés par leurs collègues à ces fonctions.

Article 3

En vigueur non étendu

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

En ce qui les concerne, les employeurs s'engagent à interdire dans leurs entreprises, dans les limites du droit syndical, l'affichage, la publication ou la distribution de tout factum et libelle mettant en cause nommément ou anonymement les cadres.

De leur côté, les cadres s'interdisent toute brimade ou pression quelconque susceptible de porter atteinte à la liberté d'opinion, à la liberté syndicale ou à la dignité de qui que ce soit. Ils s'engagent, dans leurs fonctions, à respecter la spécificité morale et politique de l'organe d'information auquel ils collaborent.

Contrat de travail

Article 4

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 5

En vigueur non étendu

Toute embauche fait obligatoirement l'objet d'un document écrit de la part de l'employeur, dans lequel sont précisés : la fonction la classification, la date d'entrée en fonction et, s'il y a lieu, les conditions particulières de travail.

L'engagement temporaire devra toujours être précisé quant à sa nature et à sa durée, il ne pourra excéder six mois.

Dans le cas d'une période supérieure, le préavis s'exécutera dans le cadre de la législation en cours.

Article 6

En vigueur non étendu

Pour toute vacance ou création d'emploi, les employeurs s'engagent à faire appel de préférence au personnel de l'entreprise apte à remplir les fonctions correspondantes. Ils peuvent avoir recours à l'embauche directe, ou faire connaître leurs besoins aux syndicats des cadres et à l'A.N.P.E..

Durée du travail.

Article 7

En vigueur non étendu

Le temps de travail des cadres est égal à la durée légale du travail ou à la durée fixée par accord d'entreprise.

Il peut s'ajouter un temps exceptionnel de présence, dit de 'responsabilité', assuré en conscience.

Heures supplémentaires.

Article 8

En vigueur non étendu

Il n'est pas dû de rétribution supplémentaire lorsque, pour des raisons de service, le cadre est appelé à quelques dépassement. Par contre, si l'ensemble de l'entreprise ou du service considéré est appelé, sur décision de la direction, à faire des heures supplémentaires, elles devront être prises en considération et faire l'objet d'un accord entre les parties pour une compensation soit en rémunération, soit en temps.

Salaires.

Article 9

En vigueur non étendu

Les salaires figurant dans les barèmes en annexe de la présente convention correspondent à la somme minimale que chacun doit percevoir mensuellement pour la durée légale du travail.

Ces barèmes de salaires n'incluent pas les primes ni les indemnités ni les gratifications diverses.

Le bulletin constatant le paiement des appointements devra comporter conformément aux lois en vigueur, la dénomination exacte de l'emploi occupé par le

Article 10

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 11

En vigueur non étendu

Les barèmes de salaires sont discutés paritairement dans le cadre de la législation en vigueur. Ils peuvent par ailleurs faire l'objet de revalorisations négociées paritairement.

Prime d'ancienneté.

Article 12

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Résiliation du contrat.

Article 13

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement.

Article 14

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 15

En vigueur non étendu

Hors les cas où la loi lui en ôte le bénéfice, il est alloué au cadre licencié une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- à partir d'une année de présence (préavis compris) : deux mois ;
- un demi-mois par année supplémentaire de la deuxième à la quinzième année.

Cette indemnité est calculée sur le salaire mensuel - base plus prime servie avec un caractère de régularité - majorée d'un douzième pour tenir compte du treizième mois.

Fin de carrière.

Article 16

En vigueur non étendu

Lorsque l'intéressé peut prétendre à la liquidation de ses droits, sans abattement, aux régimes de retraite, le départ pour mise à la retraite, soit du fait de l'employeur lorsque l'intéressé a soixante-cinq ans ou plus, ne peut en aucun cas être considéré comme une rupture de contrat donnant droit à l'indemnité prévue à l'article 15.

Celui qui voudrait mettre fin au contrat de travail pour ce motif, devra en prévenir l'autre partie six mois à l'avance.

Toutefois, le jour de son départ à la retraite, le cadre recevra en même temps que sa dernière mensualité, et en sus de celle-ci, une indemnité de départ égale aux 3/12 des rémunérations perçues durant les douze mois précédents.

Si l'entreprise adhère à une convention de retraite prévoyant une indemnité de départ, le cadre bénéficiera des conditions les plus avantageuses.

Cette somme, dans tous les cas, sera versée sous forme d'indemnité de fin de carrière.

Congés

Article 17

En vigueur non étendu

Un congé annuel est payé au cadre. Il est fixé 30 jours ouvrables dont 24 jours pour le congé principal.

Il pourra être pris dans sa totalité ou en partie en dehors de la période de référence, après accord des parties.

L'ordre de départ est fixé en accord entre les parties compte tenu des nécessités du service.

Un cadre ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise au 1er juin, aura droit à deux jours et demi ouvrables par mois de présence, depuis son entrée jusqu'à cette date.

Article 18

En vigueur non étendu

Des congés exceptionnels sont accordés dans certaines circonstances. Ils doivent être pris au moment même de l'événement et ne peuvent se reporter pour s'ajouter aux congés annuels :

- a) Mariage du cadre : 6 jours ouvrables ;
- b) Mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- c) Décès conjoint, enfant, parents, beaux-parents : 4 jours ouvrables ;
- d) Décès grands-parents, frère, soeur, petit enfant, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru : 2 jours ouvrables ;
- e) Naissance : conformément à la législation, 3 jours dans les 15 jours qui entourent la date de la naissance ;
- f) Déménagement : 2 jours ouvrables.

Maladie

Article 19

En vigueur non étendu

Après un an de travail effectif dans l'entreprise, il sera assuré au cadre victime d'une maladie ou d'un accident du travail dûment constaté par certificat médical ou contre-visites il y a lieu, pendant les trois premiers mois suivants, 75 % de son salaire.

Le règlement des indemnités prévues par la sécurité sociale et les organismes de prévoyance sera effectué par subrogation au compte de l'employeur.

Si plusieurs arrêts pour maladie ont lieu au cours d'une période de douze mois de date à date, les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder au total le temps indiqué au paragraphe 1 de cet article.

Après épuisement des droits définis ci-dessus, une reprise minimum de neuf mois de travail effectif est nécessaire pour bénéficier à nouveau des indemnités de maladie.

En cas de maladie pendant sa période de congés, le cadre qui souhaiterait que son congé soit prolongé d'une durée égale ou inférieure au nombre de jours ouvrables de la période de maladie, dans la limite de ses droits à congés restant à courir, devra envoyer à son employeur un certificat médical. L'autorisation lui sera donnée dans les limites des possibilités de l'entreprise.

Maternité.

Article 20

En vigueur non étendu

Il ne sera procédé à aucun licenciement de cadre en état de grossesse constatée par certificat médical, sauf pour faute professionnelle.

Le congé légal de maternité débutant après six mois de présence dans l'entreprise donnera droit à perception de la différence entre l'indemnité journalière de la sécurité sociale et le salaire net complet.

A la fin de la prise en charge pour la sécurité sociale, le cadre qui en fera la demande pourra obtenir une mise en disponibilité de six mois au fera la demande pourra obtenir une mise en disponibilité de six mois au maximum. La réintégration sera de droit dans la mesure où l'intéressée fera connaître ses intentions trois mois avant la fin de sa disponibilité.

Régime de retraite.

Article 21

En vigueur non étendu

Les ressortissants à cette convention sont obligatoirement affiliés à la caisse de retraite et de prévoyance des cadres relevant du régime de la convention nationale du 14 mars 1947, ainsi qu'à la caisse de retraite complémentaire pour la tranche A du salaire, auxquelles l'entreprise adhère.

Commission paritaire.

Article 22

En vigueur non étendu

En vue de résoudre les difficultés pouvant résulter de l'application de cette convention collective et afin d'apporter les éléments de solution aux litiges individuels ou collectifs qui pourraient survenir à propos de son interprétation, une commission paritaire de conciliation sera nommée.

Cette commission sera composée de trois représentants du S.N.P.H.R.I. et de trois représentants de l'organisation syndicale choisie par l'intéressé.

Cette disposition ne fait pas obstacle au droit de l'intéressé à demander judiciairement réparation du préjudice causé.

Avenant du 18 janvier 1990 relatif à la grille des définitions de fonctions

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national de la presse hebdomadaire régionale d'information.
Organisations de salariés	Syndicat des cadres de la C.G.T. (S.N.C.T.L.C.) ; FTILAC-CFDT ; S.N.E.C.P.E.P.-Force ouvrière.

En vigueur non étendu

Secrétaire général

Collaborateur le plus proche de la direction qu'il assiste dans tous les actes de la gestion et de la fabrication d'un journal et qu'il doit pouvoir éventuellement représenter. Il a aussi autorité sur l'ensemble du personnel.

Chef du service administratif

Cadre qui, sous l'autorité du directeur du journal, est chargé des problèmes d'administration courante et d'organisation du travail des différents services administratifs et commerciaux.

Chef comptable

Cadre qui, par son expérience et sa compétence, est capable de prendre la responsabilité de toute la comptabilité du journal, c'est-à-dire de comptabiliser toutes les opérations commerciales, industrielles et financières ; d'établir le bilan, les déclarations fiscales et sociales, sous le contrôle de la direction et d'un expert-comptable, une tâche effectuée éventuellement avec la collaboration d'employés placés sous ses ordres.

Chef de publicité

Cadre qui dirige et anime l'exploitation commerciale de l'espace publicitaire d'un journal. Il prospecte la clientèle et/ou supervise la prospection des attachés commerciaux. Il dirige et contrôle la bonne exécution de la publicité et toute la partie administrative qui en découle.

Chef des ventes

Cadre qui est chargé d'animer le service des ventes d'un journal et d'assurer la liaison aussi bien auprès des abonnés que des dépositaires. Il a aussi pour tâche d'organiser les campagnes de promotion destinées à améliorer la diffusion du titre.

Chef de fabrication

Cadre qui est chargé de l'établissement des devis, des achats, des relations avec les fournisseurs. Il prépare, réalise ou fait exécuter la présentation graphique des éléments fournis par la rédaction et le service publicité. Il assure le suivi de la fabrication. Il veille à la maintenance du matériel de production.

Dans le barème des cadres actuellement en vigueur, le secrétaire général aura pour salaire de référence celui appliqué à l'ancienne qualification d'administrateur, secrétaire général.

Le chef du service administratif, le chef comptable, le chef de publicité, le chef des ventes, le chef de fabrication auront pour salaire de référence celui appliqué à l'ancienne qualification de chef du service administratif, chef de publicité et chef des ventes.

Avenant du 12 juin 2002 relatif à la définition générique des cadres

Signataires	
Organisations patronales	FPPR.
Organisations de salariés	SNPEP-FO ; Communication et culture CFDT.

Définition générique des cadres

En vigueur non étendu

Un cadre de la presse périodique régionale est un salarié qui se voit confier un poste à responsabilité pour lequel il reçoit une délégation plus ou moins importante de l'éditeur afin d'exercer, de façon plus ou moins autonome, une mission :

- administrative, commerciale ou technique d'étude, de recherche ou de gestion dans un ou plusieurs secteurs de l'entreprise ;
- et comportant, à partir du niveau I b de la classification (donc hors cadres opérationnels de niveau I a), une autorité effective d'encadrement sur un ou plusieurs services administratifs, logistiques, commerciaux et/ou de fabrication, chacun étant composé de 2 salariés (équivalent-temps plein) au minimum.

Cela implique qu'un cadre de la presse périodique régionale :

- contribue à la mise en oeuvre et/ou à la définition de la politique générale du journal ;
- anticipe et, par ses initiatives, mène à bien, dans son domaine, les évolutions technologiques, organisationnelles, juridiques et autres, nécessaires à la pérennisation et au développement de l'entreprise ;
- développe, dans le cadre des moyens qui lui sont alloués, ses compétences assises sur une qualification conférée par un diplôme d'enseignement supérieur (bac + 3 minimum), une formation équivalente ou justifiée par une expérience professionnelle.

La fonction de cadre comporte une obligation de résultats et nécessite de rendre compte à la direction générale ou à ses mandants, selon des modalités et un degré d'exigence précisées dans les définitions complémentaires de chaque niveau de la classification.

Les cadres sont, ensemble et avec l'éditeur, porteurs du projet d'entreprise.

Accord du 12 juin 2002 relatif aux salaires des cadres de la presse périodique régionale

Signataires	
Organisations patronales	FPPR.
Organisations de salariés	Communication et culture CFDT ; SNPEP-FO.

Barème des cadres

SALAIRES Cadres de la presse périodique régionale

En vigueur non étendu

Barème des cadres Au 1er juillet 2002
Valeur du point : 10,15 Euros.

NIVEAU	FONCTION	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT (en euros)
I	Cadre opérationnel I A	158	1.603,70
	Cadre opérationnel I B	170	1.725,50
II	Cadre de direction	190	1.928,50
III	Cadre dirigeant	210	2.131,50

Fait à Paris, le 12 juin 2002.

Grille de classification des cadres de la presse périodique régionale
(Pour information : valeur du point au 10 juin 2002 : 10,15 Euros)

QUALIFICATION	NIVEAU	DEFINITION GENERALE	DEFINITION complémentaire	COEF	EXEMPLES DE POSTE			
					Administration	Logistique	Commercial	Fabrication
Cadre opérationnel	I a	Cadre assumant une mission opérationnelle ou d'expertise en raison de sa grande technicité dans son domaine professionnel.	Disposant d'une délégation limitée à la conception et à la réalisation de la mission qui lui est confiée, le cadre opérationnel de niveau I a une obligation de résultats dans le strict cadre des objectifs qui lui ont été fixés. A ce titre, il rend compte de la réalisation de ses objectifs à chaque étape de l'exécution de sa mission	158	Attaché de direction. Contrôleur de gestion.			
	I b	Cadre assurant la direction d'un service où il participe pleinement au travail de ses subordonnés. Il peut aussi assurer une responsabilité externe, chaque fois que cela est nécessaire.		170.	Chef comptable Responsable administratif	Responsable informatique.	Chef de publicité. Chef des ventes.	Chef de fabrication. Chef du pré-presse.
Cadre de direction	II	Cadre assurant la direction d'au moins 2 services participant également aux tâches des cadres de niveau I et du personnel de ces services. Il est notamment responsable, pour sa direction, des relations avec les partenaires extérieurs (clients, fournisseurs...).	Disposant d'une délégation permanente de responsabilité sur les missions qui lui sont confiées, le cadre de direction de niveau II a une obligation de résultats pour les services dont il a la responsabilité, dans la limite des moyens qui lui ont été alloués. A ce titre, il rend compte régulièrement de l'exécution de ses missions	190	Directeur administratif et financier.	Directeur des systèmes d'information et d'organisation.	Directeur commercial.	Directeur technique.

Cadre dirigeant	III	Cadre participant à la définition de la politique générale de l'entreprise et mettant en oeuvre les actions décidées par l'éditeur. Il a autorité sur l'ensemble des services, y compris la rédaction.	Disposant d'une délégation permanente de responsabilité sur tous les secteurs, le cadre dirigeant de niveau III a une obligation de résultats dans la réalisation des orientations et/ou des objectifs définis par l'éditeur. A ce titre, il rend compte de son action à tous moments qui s'avèrent nécessaires	210	Secrétaire général Directeur adjoint. Directeur délégué.
-----------------	-----	--	---	-----	--

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.

Protocole d'accord du 18 janvier 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La FPPR,
Organisations de salariés	La FILPAC-CGT ; Le SNJ-CGT ; La FCC CFDT ; L'UFICT-LC CGT ; L'USJ-CFDT ; Le SNPEP-FO ; Le SNJ,

Salaires à compter du 1er mars 2007 et 1er octobre 2007

Salaires

En vigueur non étendu

1. Rappel année 2006

Le 2 février 2006, les partenaires sociaux ont entériné un protocole d'accord salarial prévoyant une augmentation des barèmes de salaires des employés, journalistes et cadres de la presse périodique régionale de :

- 1 % au 1er mars 2006 ;
- 0,80 % au 1er octobre 2006.

Lors de leur réunion du 21 septembre 2006, les parties ont décidé de porter l'augmentation au 1er octobre 2006 de :

- 0,80 % à 1 %.

2. Année 2007

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

- 1 % au 1er mars 2007 ;
- 0,50 % au 1er octobre 2007.

Une réunion paritaire se déroulera en septembre 2007 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

Fait à Paris, le 18 janvier 2007.

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

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 SPEP 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 31 janvier 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2014

Signataires	
Organisations patronales	La FPPR,
Organisations de salariés	Le SNJ ; La FC CFTC ; La F3C CFDT ; Le SNPEP FO ; Le SPEP CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des cadres de la presse périodique régionale est augmenté de 0,80 % au 1er mai 2014, ce qui porte la valeur du point à 12,10 € brut.

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

Accord du 7 novembre 2017 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2017

Signataires	
Organisations patronales	SPHR FPPR
Organisations de salariés	SNJ FILPAC CGT F3C CFDT SNPEP FO SPEP CFE-CGC

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord organisant la durée de travail au sein de la presse périodique régionale dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1999.

Signataires	
Organisations patronales	FPPR.
Organisations de salariés	CSJ-CFTC ; FTILAC-CFDT ; SJ-FO ; USJ-CFDT ; CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires constatent que, dans leur grande majorité, les entreprises de presse périodique régionale ont des effectifs inférieurs à 20 salariés, et ne seront donc soumises à une durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires qu'à compter du 1er janvier 2002.

Cependant, les parties signataires ont décidé d'inciter les entreprises du secteur à anticiper sur la réduction du temps de travail en leur proposant les moyens de créer une véritable dynamique de nature à accroître l'efficacité des entreprises, améliorer la qualité des journaux et favoriser l'épanouissement des salariés, notamment grâce à un meilleur équilibre entre vie professionnelle, vie sociale et vie privée.

C'est pourquoi elles ont conçu cet accord avec la volonté d'appliquer non seulement la lettre, mais aussi l'esprit de la loi du 13 juin 1998.

Les entreprises de la presse périodique régionale s'inscrivent pleinement dans l'effort national en faveur de l'emploi et considèrent que la réduction du temps de travail peut constituer l'un des moyens de favoriser l'emploi, pour autant que cette réduction ne porte atteinte ni au maintien de leur équilibre économique ni à leur compétitivité.

Les entreprises du secteur sont invitées à poursuivre les efforts déjà engagés depuis plusieurs années en termes de créations d'emploi, en privilégiant le recours aux contrats à durée indéterminée.

Les parties signataires constatent que, depuis plusieurs années, ces efforts sur l'emploi ont été menés conjointement à une revalorisation nécessaire des grilles de rémunération.

Elles décident, à l'occasion du présent accord, la création d'un salaire minimum professionnel garanti (SMPG) et elles s'engagent à réexaminer l'ensemble des barèmes de salaires applicables en presse périodique régionale.

Les parties signataires ont la conviction que la réflexion conduite au sein de chaque entreprise, préalablement à la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, renforcera la concertation et le dialogue social et permettra d'arrêter les dispositifs les mieux adaptés aux spécificités des entreprises de presse concernées et aux aspirations de leurs personnels.

Les parties signataires estiment que les nouveaux modes d'organisation du travail, qui seront adoptés pour accompagner la réduction du temps de travail, permettront aux salariés d'élargir leurs compétences et de mieux les valoriser, tout en favorisant l'autonomie et la délégation de responsabilités.

Elles attendent de ces améliorations qualitatives qu'elles participent au développement des entreprises et créent des effets positifs pour l'ensemble des acteurs.

C'est pourquoi des efforts particuliers de formation devront être engagés pour donner aux salariés les moyens d'acquérir non seulement une meilleure maîtrise de leur outil de travail, mais aussi les moyens culturels d'évoluer, à moyen et long terme, dans leur environnement professionnel.

Les parties signataires rappellent que le présent accord de branche ne comporte que des dispositions a minima et invitent les entreprises, lorsque leur situation économique le permet, à proposer des modalités plus favorables.

Enfin, elles sont prêtes à examiner les conditions d'application de l'accord interprofessionnel ARPE en presse périodique régionale.

Objet de l'accord.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'inciter les entreprises à mettre en oeuvre les moyens permettant une réduction effective du temps de travail de leurs salariés ainsi qu'une réorganisation du travail.

Il a pour vocation de permettre aux entreprises qui le souhaitent d'engager au plus vite la réduction du temps de travail, en utilisant tout ou partie des moyens qui leur sont proposés ci-après, en fonction des impératifs de production et des modes d'organisation de chacune.

Durée de l'accord.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable, pour une durée indéterminée, à compter de la date de sa signature.

Conformément aux dispositions de l'article 15 ci-après, il fera l'objet d'un examen d'évaluation par les parties signataires à l'issue de sa troisième année d'application.

NOTA : Arrêté du 17 novembre 1999 art. 1 : Le premier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-6 du code du travail et des articles 3 et 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Champ d'application de l'accord.

Article 3

En vigueur étendu

Entreprises concernées :

Le présent accord s'applique aux entreprises qui ont pour activité principale l'édition de périodiques régionaux, qu'elles appliquent ou non les conventions collectives de la FPPR et quelle que soit leur forme juridique.

On entend par ' périodiques ' les publications trihebdomadaires, bihebdomadaires, hebdomadaires, bimensuelles, mensuelles ou trimestrielles.

On entend par ' régionales ' les publications dont la zone de diffusion correspond à une ou plusieurs régions administratives, ou à plusieurs départements de différentes régions, sans pour autant être diffusées au niveau national, c'est-à-dire sur l'ensemble du territoire.

A compter de la publication de son arrêté d'extension, le présent accord entrera en application dans les entreprises ayant choisi d'anticiper l'échéance légale de la réduction du temps de travail, et au plus tard dans les délais légaux.

Salariés concernés :

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des entreprises de presse périodique régionale, qu'ils soient sous contrat à durée indéterminée ou déterminée.

En tout état de cause, aucun salarié ne pourra travailler, hors heures supplémentaires, au-delà de la nouvelle durée légale de 35 heures après la date butoir correspondant à son entreprise.

Le présent accord ne s'applique pas aux VRP statutaires.

Modulation du temps de travail.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires constatent que l'activité des entreprises de presse périodique régionale est soumise à des conditions endogènes et exogènes, que sont notamment la périodicité, l'actualité, le volume publicitaire et les modalités de diffusion.

Les variations de pagination, liées par exemple à la saisonnalité ou à l'implantation géographique des entreprises de presse périodique régionale, entraînent des pointes et des baisses d'activité qui nécessitent une modulation des horaires de travail.

C'est pourquoi les parties signataires conviennent que plusieurs périodes de références (hebdomadaire, mensuelle et annuelle) peuvent être prises en compte, en fonction des différentes modalités de réduction du temps de travail, telles que définies à l'article 7 ci-après.

NOTA : Arrêté du 17 novembre 1999 art. 1 : Le troisième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-1 et L. 212-1 bis du code du travail.

Durée du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Pour les salariés dont la durée du travail peut aisément être contrôlée, les 35 heures hebdomadaires constituent la référence de base, autour de laquelle l'amplitude des horaires peut varier selon les dispositions prévues par la loi, avec un délai de prévenance d'une semaine, sauf cas de force majeure.

Pour les salariés qui bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail et/ou dont l'activité est soumise aux exigences de l'actualité, la réduction du temps de travail s'organise sous la forme de journées, voire de demi-journées.

Préalablement au présent accord, la durée du travail était de 47 semaines x 39 heures, soit 1 833 heures par an, sans tenir compte des jours fériés, des dispositions conventionnelles plus favorables et des congés exceptionnels pour événements familiaux.

En réalité, 10 jours fériés (hors le 1er Mai) sont inclus dans ce calcul, alors qu'ils sont chômés.

Dans le souci de partager l'effort entre les entreprises et les salariés, il est convenu de ne prendre en considération que 7 jours fériés, au lieu de 10, le volume horaire préalable à l'accord passant ainsi à 1 778,40 heures.

La réduction de 10 % du temps de travail conduit à définir la nouvelle durée annuelle de travail à 1 600,56 heures.

Lorsque la réduction du temps de travail s'exprime en jours, le différentiel de 177,84 heures conduit à accorder 23 jours ou 46 demi-journées de congés.

Pour les entreprises qui souhaiteraient réduire leur temps de travail de 15 %, la nouvelle durée annuelle de travail serait de 1 511,64 heures, conduisant à accorder 34 jours ou 68 demi-journées de congés lorsque la réduction du temps de travail s'exprime ainsi.

NOTA : Arrêté du 17 novembre 1999 art. 1 : Les troisième, quatrième, cinquième, sixième, septième et huitième alinéas de l'article 5 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 212-1 et L. 212-1 bis du code du travail et de l'article 3 (paragraphe I, IV et V) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Amplitude horaire quotidienne.

Article 6

En vigueur étendu

L'amplitude journalière ne peut excéder 10 heures.

A titre exceptionnel, cette amplitude peut être portée à 12 heures les jours de bouclage.

Pour autant, les entreprises sont invitées à rechercher de nouvelles organisations du travail qui permettent, autant que possible, d'éviter ces situations qui doivent rester exceptionnelles.

Modalités de réduction du temps de travail.

Article 7

En vigueur étendu

Compte tenu de leur caractère régional et local, les entreprises du secteur doivent avoir la latitude d'adapter leur mode de réduction du temps de travail en fonction de leur environnement territorial, en prenant en considération les particularismes locaux et notamment les activités saisonnières propres à leurs zones de diffusion.

C'est pourquoi, après concertation avec les salariés, chaque entreprise choisira les modalités de réduction du temps de travail qu'elle souhaite mettre en oeuvre, dans ses différents services, parmi les moyens évoqués ci-après :

- réduction de la durée quotidienne du travail, avec décompte hebdomadaire des heures supplémentaires ;
- réduction de la durée hebdomadaire du travail, avec décompte mensuel des heures supplémentaires (1) ;
- attribution de journées ou de demi-journées de repos supplémentaires, avec décompte annuel des heures supplémentaires (1).

Ces journées ou demi-journées peuvent notamment être prises selon les modalités suivantes, non exhaustives :

- réduction de la durée hebdomadaire, combinée à l'octroi de jours de repos supplémentaires, cette réduction peut prendre la forme d'attribution d'une demi-journée de repos par semaine, dans le cadre de la fermeture de l'entreprise ou d'une rotation organisée collectivement, pour les entreprises qui souhaitent mettre en place la semaine de quatre jours et demi ;
- attribution d'une journée de repos tous les 15 jours ;
- semaine de 4 jours alternant avec une semaine de 5 jours ;
- attribution de 2 journées de repos tous les mois.

Ces jours de congés peuvent également, avec l'accord individuel des intéressés, être placés sur un compte épargne-temps, sous réserve d'une négociation intervenue au sein de l'entreprise.

En tout état de cause, les jours de congés ainsi épargnés ouvrent droit à une majoration de 10 % au terme de 2 ans et de 5 % par année supplémentaire.

Toutefois, cette clause ne s'applique pas, sauf renégociation, aux accords d'entreprise qui auraient été conclus avant la signature du présent accord.

Les salariés qui souhaitent réaliser un projet personnel pourront demander à bénéficier d'un dispositif de compte épargne-temps, pour autant qu'il ne nuise pas de façon avérée au bon fonctionnement de l'entreprise.

NOTA : (1) Mots exclus de l'extension par arrêté du 17 novembre 1999. NOTA : Arrêté du 17 novembre 1999 art. 1 : Les deuxième et troisième alinéas de l'article 7 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. Le quatrième alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail, de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Barème de salaires.

Article 8

En vigueur étendu

Dans le même souci constant de partager solidairement l'effort d'adaptation entre entreprises et salariés, les barèmes de salaire sont révisés, pour répercuter partiellement la réduction du temps de travail.

Alors que le temps de travail sera diminué de 10 %, le taux horaire des barèmes actuels sera augmenté de 5 %.

Ainsi, les barèmes établis pour 35 heures travaillées porteront une rémunération équivalant à 37 heures.

Cette révision des salaires a été convenue entre les parties pour tenir compte de la diversité des équilibres économiques des entreprises de presse périodique régionale. Dès lors, les parties invitent les entreprises qui le peuvent à favoriser par tous les moyens les créations d'emplois.

Création d'un salaire minimum professionnel garanti.

Article 9

En vigueur étendu

En contrepartie de la révision des barèmes (cf. art. 8), les parties signataires décident de créer un salaire minimum professionnel garanti (SMPG), dont le montant horaire sera, de manière constante, au moins égal à 105 % du SMIC horaire.

Politique salariale.

Article 10

En vigueur étendu

Après leur révision conformément aux dispositions de l'article 8, les barèmes de salaires pourront être ajustés, à l'occasion de la négociation annuelle de branche, dans les 3 ans suivant l'entrée en vigueur de l'accord, par référence à l'augmentation du coût de la vie, dans les conditions suivantes :

Dans le cas où l'indice INSEE des prix à la consommation (hors tabac) ferait apparaître une augmentation des prix supérieure à 1 %, les barèmes seraient modifiés par application d'un pourcentage d'augmentation égal à la moitié de la variation enregistrée. (1)

NOTA : (1) Article totalement exclu de l'extension par arrêté du 17 novembre 1999.

Réexamen des barèmes de salaires.

Article 11

En vigueur étendu

Les parties signataires prennent l'engagement d'ouvrir, au plus tard dans la seconde quinzaine de septembre 1999, une négociation sur le réexamen des barèmes de salaires, pour rechercher les moyens de mettre en oeuvre un plan de revalorisation à moyen terme, sans préjudice à l'application des articles 8, 9 et 10 du présent accord.

Les parties s'accordent pour convenir que cette négociation aura pour objectif :

- de définir le montant horaire du SMPG, conformément à l'article 9 du présent accord ;
- d'élaborer des grilles cohérentes avec la hiérarchie des qualifications ;
- d'étudier de façon concomitante les trois grilles professionnelles (employés, journalistes, cadres).

Egalité de traitement entre tous les salariés.

Article 12

En vigueur étendu

Les parties conviennent de ne pas créer de discrimination salariale entre les personnels déjà en poste à la date de signature du présent accord et les nouveaux embauchés.

Ces derniers seront donc rémunérés selon les mêmes salaires de base que les salariés actuellement en fonction.

Temps partiel.

Article 13

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions prévues par la seconde loi sur les 35 heures, les parties conviennent que la situation des personnels exerçant leur travail à temps partiel fait l'objet d'un traitement spécifique, de façon à maintenir l'équité avec les salariés à temps complet (avec application du même taux horaire que ces derniers) et à privilégier le temps partiel choisi.

Aussi, trois possibilités tenant compte des besoins de l'entreprise et des attentes des salariés pourront être examinées :

- la réduction de la durée du travail dans les mêmes proportions que les salariés à plein temps ;
- le maintien de la durée du travail ;
- la fixation d'un nouvel horaire de travail.

Engagement en faveur de l'emploi.

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires font de l'emploi une priorité, qui nécessite le maintien de l'équilibre économique des entreprises et de leurs capacités de développement.

C'est pourquoi, en contrepartie de l'effort consenti par les salariés pour adapter les barèmes de salaires, les entreprises du secteur s'engagent, collectivement, à augmenter le nombre d'emploi d'au moins 5 % au cours des 3 années qui suivront l'arrêté d'extension du présent accord.

Elles s'efforceront de recourir à des contrats à durée indéterminée.

Application de l'engagement en faveur de l'emploi.

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord prévoyant l'ajustement de 5 % des barèmes de salaires actuels (cf. art. 8) vise à une augmentation des effectifs salariés, au niveau de la branche, d'au moins 5 % au cours des années 1999, 2000, 2001.

Au terme de ces 3 années, les parties signataires examineront la réalité des créations d'emplois dans le secteur.

Elles apprécieront la situation, notamment en fonction des éléments communiqués par les entreprises dans leurs bilans annuels, et de l'étude annuelle de KPMG-Fiduciaire de France sur les entreprises du secteur.

Les parties signataires se réuniront à cet effet, au plus tard le 30 septembre 2002, pour évaluer l'évolution de la situation de l'emploi dans le secteur entre le 1er janvier 1999 et le 31 décembre 2001.

S'il s'avérait que les objectifs fixés en termes d'emplois n'ont pu être tenus, les barèmes de salaires seraient revus à la hausse, dans les conditions suivantes :

- taux de créations d'emplois < à 2,5 % : augmentation des barèmes de 5 % (équivalent à 35 heures payées 39 heures) ;
- taux de création d'emplois > à 2,5 % et < à 5 % : augmentation des barèmes de 2,5 % (équivalent à 35 heures payées 38 heures).

Ne pourraient toutefois pas être concernées par cette augmentation les entreprises qui auraient maintenu l'intégralité des rémunérations lors du passage aux 35 heures.

Heures supplémentaires.

Article 16

En vigueur étendu

Animées par la volonté de contribuer fortement à la création d'emplois, les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à limiter le recours aux heures supplémentaires.

A ce titre, elles décident de diminuer de 10 % le contingent légal annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées sans autorisation de l'inspection du travail.

Ne seront considérées comme heures supplémentaires que les heures effectuées au-delà de la limite du quota d'heures de modulation, tel que prévu aux articles 4 à 7 du présent accord, et non compensées en fin de période de référence.

Les heures supplémentaires seront majorées aux taux légal ou donneront lieu à un repos compensateur.

Un accord d'entreprise peut prévoir le remplacement du paiement des heures supplémentaires ou des majorations y afférant par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, la mise en place du repos compensateur est subordonnée à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En cas d'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ce régime peut être mis en place avec l'accord du salarié.

Les heures supplémentaires et les majorations entièrement compensées en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

NOTA : Arrêté du 17 novembre 1999 art. 1 : Le troisième alinéa de l'article 16 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Formation.

Article 17

En vigueur étendu

Les parties signataires, conscientes de l'importance de la formation professionnelle, incitent les entreprises de presse du secteur à poursuivre leurs efforts dans ce domaine, dans l'esprit du préambule du présent accord.

Considérant que cette démarche relève de la responsabilité des entreprises, les parties signataires conviennent que le temps consacré à la formation continue ne peut être imputé sur les jours de repos (quel que soit leur statut juridique) des salariés.

Modalités d'application directe.

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 13-10-1999 BOCC 99-42 étendu par arrêté du 6-12-1999 JORF 17-12-1999.

Le présent accord est d'application directe pour les entreprises répondant aux conditions légales autorisant le bénéfice des aides incitatives de l'Etat, après concertation avec les représentants du personnel ou, à défaut, avec l'ensemble des salariés, et qui mettront en oeuvre la RTT :

- pour les entreprises ayant plus de 20 et jusqu'à 49 salariés, durant les 3 mois courant à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord ;

- pour les entreprises ayant jusqu'à 20 salariés, avant le 31 octobre 2001.

A défaut d'application directe, le présent accord pourra donner lieu à un accord d'entreprise conclu selon les modalités de négociation prévues par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, prorogé par l'accord du 8 avril 1999, autorisant les entreprises dépourvues de délégués syndicaux à négocier des accords avec des représentants du personnel ou des salariés mandatés par des syndicats. (1)

Les parties rappellent que cet accord, signé antérieurement au 1er juillet 1999, rentre dans le cadre du décret n° 99-498 du 17 juin 1999 permettant que le barème de l'aide incitative dont bénéficieront les entreprises appliquant le présent article soit ' celui en vigueur à la date de conclusion dudit accord, sous réserve que la convention soit déposée avant l'expiration d'un délai de 3 mois courant à compter de la publication, au Journal officiel, de l'arrêté d'extension '.

NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 17 novembre 1999.

Commission de suivi.

Article 19

En vigueur étendu

Compte tenu de l'importance des dispositions contenues dans le présent accord cadre, une commission de suivi de l'accord est instituée.

Elle est composée d'un représentant des organisations représentatives, signataires ou non de l'accord.

La commission aura connaissance de tous les accords d'application directe en entreprise, dont elle vérifiera la conformité au regard du présent accord.

Elle a compétence pour examiner l'évolution de la durée du travail dans la branche et traiter des éventuelles difficultés d'interprétation du présent accord.

Elle se réunira au moins une fois en 1999, et par la suite au moins une fois par semestre, jusqu'à la fin de l'année 2002.

Les informations lui seront transmises par la fédération de la presse périodique régionale avant chaque réunion.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent de se réunir après la promulgation de la seconde loi sur les 35 heures, afin d'en examiner les éventuelles implications sur l'accord.

Extension.

Article 20

En vigueur étendu

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Accord sur un Accord du 29 novembre 2001

Signataires	
Organisations patronales	FPPR.
Organisations de salariés	Communication et culture CFDT ; SNECPEP-FO ; USJ-CFDT ; SCI-CFTC.

Accord sur un

En vigueur non étendu

A l'occasion de la signature, le 30 juin 1999, de l'accord de branche sur la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail au sein de la presse périodique régionale, les organisations syndicales de salariés et la fédération de la presse périodique régionale (FPPR) ont souhaité ouvrir une renégociation des classifications et des grilles de salaires annexées aux conventions collectives des employés et des journalistes, qui demeurent le fondement des rapports entre les employeurs et les salariés.

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

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

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

- les entreprises de presse périodique régionale, de taille souvent modeste, occupent une place particulière dans le paysage médiatique français. Garantes du pluralisme des idées et des opinions, elles concourent à la vigueur du débat démocratique dans les territoires. En ce sens, leur utilité sociale comme leur situation économique ne peuvent être ignorées ;

- il est essentiel, pour conduire au mieux leur mission d'information, que les entreprises de presse périodique régionale s'assurent la collaboration de salariés régulièrement formés ;

- l'apparition, dans les définitions de postes, d'échelons nouveaux assortis d'une reconnaissance des compétences et des responsabilités, témoigne d'une réelle volonté paritaire de prise en considération de l'évolution des métiers ;

- en particulier, la formation des salariés tout au long de leur carrière doit leur permettre d'acquérir des compétences toujours actualisées, et constitue, par là même, un gage d'efficacité pour les éditeurs dans un contexte médiatique en constante évolution ;

- pour mener à bien ces politiques de formation pour l'ensemble de leurs salariés, les entreprises de presse périodique régionale rechercheront, dans la mesure du possible, les opportunités de définition de projets collectifs au sein de la branche, afin de mutualiser les moyens et de trouver des abondements à leurs plans de formation ;

- dans l'esprit qui a présidé à la négociation du présent accord, une négociation s'ouvrira pour déterminer les objectifs et les moyens de mise en oeuvre de formation adaptées aux besoins des salariés de la branche.

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

- pour les postes comportant plusieurs échelons, tout salarié pourra solliciter, au plus tard au cours de sa cinquième année d'ancienneté dans l'échelon, et dans le cadre de la politique et du budget annuel de formation de l'entreprise, une formation lui permettant de se doter des compétences requises pour accéder éventuellement à l'échelon supérieur ;

- les seuils quantitatifs indiqués dans certaines définitions de postes, notamment de journalistes (ex. : ' son autorité doit s'exercer au minimum sur un (ou deux) journaliste(s) à temps plein ') peuvent être interprétés, par l'entreprise, dans un sens favorable au salarié considéré.

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

- la mise en oeuvre effective de ces nouvelles dispositions par les entreprises adhérentes de la fédération de la presse périodique régionale s'effectuera au plus tard le 1er novembre 2002 ;

- la prochaine négociation salariale de branche aura lieu en décembre 2002, pour évaluer les conditions d'application des nouvelles dispositions, ainsi que la politique salariale pour l'année 2003 ;

- en cas de difficulté d'application relative à la mise en place des nouvelles classifications dans les entreprises adhérentes de la FPPR, les parties signataires reconnaissent la nécessité de constituer une commission de suivi paritaire, chargée d'examiner les différends éventuels qui lui seraient soumis, pour tenter

d'y apporter une solution amiable. Cette commission pourra être saisie pendant toute la durée de mise en place du présent accord, et au-delà du délai limite d'application, pendant une durée de 6 mois ;

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

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

Fait à Paris, le 29 novembre 2001.

Accord relatif au préambule de la définition des cadres

Signataires	
Organisations patronales	FPPR.
Organisations de salariés	SNPEP-FO ; Communication et culture CFDT.

Préambule

En vigueur non étendu

A l'occasion de la signature, le 30 juin 1999, de l'accord de branche sur la mise en place de l'aménagement et la réduction du temps de travail au sein de la presse périodique régionale, les organisations syndicales de salariés et la fédération de la presse périodique régionale (FPPR) ont souhaité ouvrir une renégociation des classifications et des grilles de salaires annexées aux conventions collectives, qui demeurent le fondement des rapports entre les employeurs et les salariés.

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

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

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

- les entreprises de presse régionale, de taille souvent modeste, occupent une place particulière dans le paysage médiatique français. Garanties du pluralisme des idées et des opinions, elles concourent à la vigueur du débat démocratique dans les territoires. En ce sens, leur utilité sociale comme leur situation économique ne peuvent être ignorées ;

- l'apparition, dans les grilles de classification, de niveaux assortis d'une reconnaissance des compétences et des responsabilités témoigne d'une réelle volonté paritaire de prise en considération de l'évolution des métiers ;

- il est essentiel, pour conduire au mieux leur mission d'information, que les entreprises de presse périodique régionale s'assurent la collaboration de salariés régulièrement formés ;

- en particulier, la formation des salariés tout au long de leur carrière doit leur permettre d'acquérir des compétences toujours actualisées, et constitue, par là-même, un gage d'efficacité pour les éditeurs dans un contexte médiatique en constante évolution ;

- pour mener à bien ces politiques de formation pour l'ensemble de leurs salariés, les entreprises de presse périodique régionale rechercheront, dans la mesure du possible, les opportunités de définition de projets collectifs au sein de la branche, afin de mutualiser les moyens et de trouver des abondements à leurs plans de formation ;

- dans l'esprit qui a présidé à la négociation du présent accord, une négociation s'ouvrira pour déterminer les objectifs et les moyens de mise en oeuvre de formations adaptées aux besoins des salariés de la branche ;

- les critères qualitatifs et quantitatifs définissant les cadres de la presse périodique régionale et, entre eux, les différents niveaux pouvant exister en entreprise (critères de compétence, de délégation de responsabilités, d'encadrement, d'initiative...), dont la rédaction permet de fixer un cadre conventionnel commun, peuvent être interprétés par l'entreprise dans un sens favorable au salarié considéré.

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

- la mise en oeuvre effective de ces nouvelles dispositions par les entreprises adhérentes de la fédération de la presse périodique régionale s'effectuera au plus tard le 1er novembre 2002 ;

- la prochaine négociation salariale de branche aura lieu en décembre 2002, pour évaluer les conditions d'application des nouvelles dispositions ainsi que la politique salariale pour l'année 2003 ;

- en cas de difficulté d'application relative à la mise en place des nouvelles classifications dans les entreprises adhérentes de la FPPR, les parties signataires reconnaissent la nécessité de constituer une commission de suivi paritaire, chargée d'examiner les différends éventuels qui leur seraient soumis, pour tenter d'y apporter une solution amiable. Cette commission pourra être saisie pendant toute la durée de mise en place du présent accord et, au-delà du délai limite d'application, pendant une durée de 6 mois ;

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

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

Fait à 12 juin 2002.

Accord portant définition des postes de journalistes

Signataires	
Organisations patronales	FPPR.
Organisations de salariés	USJ-CFDT.

Définition des postes de journalistes

En vigueur non étendu

COEFFICIENT	DÉFINITION
112	Journaliste stagiaire du 1er au 12e mois : Journaliste entrant dans la profession.
115	Journaliste stagiaire du 13e au 24e mois : Echelon automatiquement attribué aux journalistes entrant dans la profession et diplômés d'une école reconnue par la convention collective des journalistes ou issus de la filière " localiers " de la PHR.

120	Reporter photo 1er échelon : Chargé essentiellement de reportages photographiques, d'illustrations d'enquêtes. Il est capable d'accompagner les photos de légendes originales.
125	Secrétaire de rédaction 1er échelon : Assemble et révise les différents éléments à publier, assume la mise en forme du journal (hiérarchisation éditoriale, choix des illustrations et des titres, élaboration de la maquette) en liaison avec sa hiérarchie.
125	Journaliste polyvalent 1er échelon : Journaliste assurant des reportages locaux et régionaux, les photos et du secrétariat de rédaction.
130	Secrétaire de rédaction multimédia 1er échelon : Assemble et révise les différents éléments à publier, assume la mise en forme du journal et/ou des éditions multimédias (hiérarchisation éditoriale, choix des illustrations, élaboration de la maquette) en liaison avec sa hiérarchie.
130	Reporter photo 2e échelon : Chargé essentiellement de reportages photographiques, d'illustrations d'enquêtes. Il est capable d'accompagner les photos de légendes originales ou de courts textes. Il peut assurer le travail de laboratoire et de numérisation.
135	Journaliste polyvalent 2e échelon : Justifiant d'une compétence professionnelle reconnue, il assure les reportages locaux et régionaux, les photos et le secrétariat de rédaction de son secteur ou d'un secteur différent en cas de remplacements ponctuels (maladie, congés payés, etc.). Il anime également un réseau de correspondants locaux.
135	Rédacteur détaché : Journaliste couvrant seul les manifestations ou événements de son secteur de rédaction et fournissant les photos et légendes de ses articles. Il assure le secrétariat de rédaction de son secteur.
135	Secrétaire de rédaction 2e échelon : Titre attribué au secrétaire de rédaction justifiant d'une compétence professionnelle reconnue. Il révise notamment les titres, chapeaux, légendes du journal.
140	1er secrétaire de rédaction : Secrétaire de rédaction qui prend le titre de premier secrétaire de rédaction lorsqu'il a autorité sur un secrétaire de rédaction au moins.
140	Secrétaire de rédaction multimédia 2e échelon : Titre attribué au secrétaire de rédaction multimédia justifiant d'une compétence professionnelle reconnue.
145	Chef de service ou d'agence : Journaliste qui, outre sa contribution à la production éditoriale (au niveau du journaliste polyvalent 3e échelon), a la responsabilité d'un service (ou d'une rubrique importante) ou d'une agence décentralisée où il représente le journal. Sous l'autorité de sa hiérarchie, il assume l'animation et l'organisation de son service ou de son agence. Il a également la responsabilité fonctionnelle de son réseau de correspondants locaux.
145	Journaliste polyvalent 3e échelon : Journaliste assurant les reportages locaux et régionaux, les photos et le secrétariat de rédaction, et justifiant d'une compétence professionnelle reconnue. Son autorité doit s'exercer au minimum sur un journaliste à plein temps. Il a la charge de son réseau de correspondants locaux.
150	Chef d'édition(s) : Sous l'autorité du rédacteur en chef, ce journaliste qui, outre sa contribution à la production éditoriale (au niveau du journaliste polyvalent 3e échelon), a la responsabilité d'une ou de plusieurs éditions du journal. Suivant les directives de sa hiérarchie, il assume le choix du contenu éditorial (textes, photos), l'animation et la coordination de l'équipe placée sous son autorité. Il a également la responsabilité fonctionnelle de son réseau de correspondants locaux.
150	Secrétaire général de la rédaction : Assure l'animation et la liaison des divers services rédactionnels, suivant les directives de la rédaction en chef ou du directeur. Il assume l'organisation du processus de production, le contrôle et le respect des horaires de bouclage du journal. Il peut suppléer temporairement le rédacteur en chef en l'absence d'un rédacteur en chef adjoint. Son autorité doit s'exercer au minimum sur un secrétaire de rédaction.
175	Rédacteur en chef adjoint : Assiste et supplée le rédacteur en chef ou le directeur lorsque celui-ci assume les fonctions de rédacteur en chef. Les fonctions de rédacteur en chef adjoint impliquent une autorité sur un minimum de deux journalistes à plein temps.
190	Rédacteur en chef : Est responsable, sous l'autorité du directeur, de la conception et de la réalisation du journal et des éditions multimédias. Il a autorité sur l'ensemble de la rédaction (journalistes mensualisés et rémunérés à la pige, collaborateurs occasionnels). Les fonctions de rédacteur en chef impliquent une autorité sur un minimum de deux journalistes à plein temps.

Fait à Paris, le 29 novembre 2001.

SALAIRES Journalistes Accord du 29 novembre 2001

Signataires	
Organisations patronales	FPPR.
Organisations de salariés	USJ-CFDT.

Barème des salaires des journalistes

SALAIRES Journalistes

En vigueur non étendu

Valeur du point : 10,20 Euros au 1er janvier 2002

FONCTION	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT (35 heures) (en euros)
Journaliste stagiaire (1er-12e mois)	112	1 142,40
Journaliste stagiaire (13e-24e mois)	115	1 173,00
Reporter photo (1er échelon)	120	1 224,00
Secrétaire de rédaction (1er échelon) Journaliste polyvalent (2e échelon)	125	1 275,00
Secrétaire de rédaction multimedia (1er échelon) Reporter photo (2e échelon)	130	1 326,00
Journaliste polyvalent (2e échelon) Rédacteur détaché Secrétaire de rédaction (2e échelon)	135	1 377,00
1er secrétaire de rédaction Secrétaire de rédaction multimedia (2e échelon)	140	1 428,00
Chef de service ou d'agence Journaliste polyvalent (3e échelon)	145	1 479,00
Chef d'édition (s) Secrétaire général de la rédaction	150	1 530,00
Redacteur en chef adjoint	175	1 785,00
Rédacteur en chef	190	1 938,00

Les salaires ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de la façon suivante :

a) Pour tenir compte du tirage :

- au dessus de 20 000 : + 10 %.

b) Pour tenir compte de la périodicité :

- bi-hebdo : + 10 % ;

- tri-hebdo : + 15 %.

Une indemnité de 38,11 Euros est attribuée aux journalistes qui utilisent leur appareil photographique personnel.

NB : Les augmentations au titre des indices portent sur les salaires réels.

Fait à Paris, le 29 novembre 2001.

Nouveautés

Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)

Date du texte : 2014-12-15

Publié au BOCC N° : 20150016

Signataires	
Organisations patronales	<p>Fédération nationale des cinémas français (FNCF) (FNCF) Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP) (FNCF) Fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS) (FNCF) Fédération française des agences de presse (FFAP) (FNCF) Syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) (FNCF) Syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD) (FNCF) Syndicat national de l'édition (SNE) (FNCF) Association des agences-conseils en communication (AACC) (FNCF) Union de la publicité extérieure (UPE) (FNCF) Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (SNES) (FNCF) Chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM) (FNCF) Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) (FNCF) Association française des producteurs de films (AFPF) (FNCF) Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL) (FNCF) Union syndicale de la production audiovisuelle (USPA) (FNCF) Syndicat de la presse gratuite (SPG) (FNCF) Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes - SIRTI (FNCF) Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux - SRN (FNCF) Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (SNELAC) (FNCF) Syndicat des producteurs de films d'animation (SPFA) (FNCF) Syndicat des radios généralistes privées - SRGP (FNCF) Syndicat des prestataires de l'audiovisuel, scénique et événementiel - SYNPASE (FNCF) Fédération nationale des agences de presse photos et informations (FNAPPI) (FNCF) Fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (FICAM) (FNCF) Syndicat national des Scènes Publiques (SNSP) (FNCF) Fédération de la presse périodique régionale (FPPR) (FNCF) Syndicat national de la publicité télévisée (SNPTV) (FNCF) Association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCES) (FNCF) Chambre professionnelle des directeurs d'opéra (CPDO) (FNCF) Syndicat des producteurs indépendants (SPI) (FNCF) Syndicat national des orchestres et théâtres lyriques subventionnés de droit privé (SYNOLYR) (FNCF) Union des entreprises de conseil et achat média (UDECAM) (FNCF) Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacle (PRODISS) (FNCF) Syndicat de la distribution directe (SDD) (FNCF) Syndicat national des télévisions privées de proximité - SNTP (FNCF) Syndicat des télévisions privées (STP) (FNCF) Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle - ARENES (FNCF) Chambre syndicale des cabarets artistiques et discothèques (CSCAD) (FNCF) Syndicat national des radios libres (SNRL) (FNCF) Syndicat national des musiques actuelles (SMA) (FNCF) Syndicat du cirque de création (SCC) (FNCF) Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision (SPECT) (FNCF) Syndicat National des Arts Vivants (SYNAVI) (FNCF) Association des Producteurs de Cinéma (APC) (FNCF) Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (SPQN) (FNCF) Syndicat national des directeurs et tourneurs du théâtre privé (SNDTP) (FNCF) Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique (PROFEDIM) (FNCF) Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne - SPIIL (FNCF) Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine - SEPM (FNCF) Union des professionnels de la recherche en ligne, de l'édition de contenus et de bases de données (UNIREL) (FNCF) Syndicat des médias de service public (SMSP) (FNCF)</p>
Organisations de salariés	<p>Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision - SNTPCT (SNTPCT) UNSA - Spectacle et Communication (SNTPCT) La fédération Médias 2000 CFE/CGC (SNTPCT) Syndicat national des journalistes SNJ CGT (SNTPCT) Fédération des employés et cadres (FEC CGT-FO) (SNTPCT) Fédération culture, communication et spectacle (FCCS CFE-CGC) (SNTPCT) Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication - FILPAC - CGT (SNTPCT) Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - FNSAC - CGT (SNTPCT) Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FASAP - FO (SNTPCT) Fédération de la communication - CFTC (SNTPCT) Fédération communication, conseil et culture F3C CFTD (SNTPCT) Fédération CFTC des postes et télécommunications (SNTPCT) Fédération du livre CGT-FO (SNTPCT)</p>

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant à l'accord 29/03/2005 formation professionnelle (6 novembre 2017)

Date du texte : 2017-11-06

Publié au BOCC N° : 20180009

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine - SEPM (SEPM)

Signataires

Organisations patronales	Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine - SEPM (SEPM)
Organisations de salariés	Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CFDT) Confédération générale du travail - force ouvrière (CGT FO) (CFDT) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (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
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CE	Comité d'entreprise
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CGT	Confédération générale du travail
DP	Délégué du personnel
FO	Force ouvrière
FPPR	Fédération de la presse périodique régionale
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IUT	Institut universitaire de technologie
PAO	Publication assistée par ordinateur
PHR	Presse hebdomadaire régionale
PHRI	Presse Hebdomadaire Régionale d'Information
PLV	Publicité sur le lieu de vente
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMPG	Salaire minimum professionnel garanti
SNCTL	Syndicat national des cadres et techniciens du livre
SNPHRI	Syndicat National de la Presse Hebdomadaire Régionale d'Information
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Indemnisation complémentaire (Convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale (SNPNRI) du 8 décembre 1983)	Article 22	3
	Indemnisation complémentaire (Convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale (SNPNRI) du 8 décembre 1983)	Article 22	3
	Maladie (Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989.)	Article 19	10
	Maladies et accidents du travail (Convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale (SNPNRI) du 8 décembre 1983)	Article 21	3
Arrêt de travail, Maladie	Indemnisation complémentaire (Convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale (SNPNRI) du 8 décembre 1983)	Article 22	3
	Maladies et accidents du travail (Convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale (SNPNRI) du 8 décembre 1983)	Article 21	3
Congés annuels	Congés (Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989.)	Article 17	10
	Congés payés (Convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale (SNPNRI) du 8 décembre 1983)	Article 19	2
Congés exceptionnels	Congés (Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989.)	Article 18	10
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale (SNPNRI) du 8 décembre 1983)	Article 20	3
Démission	Résiliation du contrat. (Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989.)	Article 13	10
	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale (SNPNRI) du 8 décembre 1983)	Article 10	2
	Salaires. (Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989.)	Article 10	10
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement. (Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989.)	Article 14	10
Maternité, Adoption	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale (SNPNRI) du 8 décembre 1983)	Article 20	3
	Maternité (Convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale (SNPNRI) du 8 décembre 1983)	Article 23	3
	Maternité. (Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989.)	Article 20	11
Période d'essai	Contrat de travail (Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989.)	Article 4	9
	Période d'essai (Convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale (SNPNRI) du 8 décembre 1983)	Article 7	1
Prime, Gratification, Treizieme mois	Accord du 27 mars 2015 relatif au barème des salaires au 1er juillet 2015 (Accord du 27 mars 2015 relatif au barème des salaires au 1er juillet 2015)		8
	Prime d'ancienneté. (Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989.)	Article 12	10
	Treizième mois (Convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale (SNPNRI) du 8 décembre 1983)	Article 13	2
Salaires	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)		14
	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)		14
	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)		14
	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)		14
	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)		14
	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)		14
	Accord du 27 mars 2015 relatif au barème des salaires au 1er juillet 2015 (Accord du 27 mars 2015 relatif au barème des salaires au 1er juillet 2015)		8
	Accord du 27 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015 (Accord du 27 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015)	Article 2	8
	Accord du 31 janvier 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2014 (Accord du 31 janvier 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2014)		7
	Accord du 31 janvier 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2014 (Accord du 31 janvier 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2014)		14
	Accord du 7 novembre 2017 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2017 (Accord du 7 novembre 2017 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2017)		14
	Avenant du 7 novembre 2017 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2017 (Avenant du 7 novembre 2017 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2017)		8
	Salaires (Avenant du 18 décembre 2002 relatif aux salaires en presse périodique régionale)		13
	Salaires (Avenant du 18 décembre 2002 relatif aux salaires en presse périodique régionale)		13
	Salaires (Avenant du 18 décembre 2002 relatif aux salaires en presse périodique régionale)		13
	Salaires (Avenant du 18 décembre 2002 relatif aux salaires en presse périodique régionale)		13
	Salaires (Avenant du 18 décembre 2002 relatif aux salaires en presse périodique régionale)		13
	Salaires (Avenant du 18 décembre 2002 relatif aux salaires en presse périodique régionale)		13
	Salaires à compter du 1er mars 2007 et 1er octobre 2007 (Protocole d'accord du 18 janvier 2007 relatif aux salaires)		13
	Salaires à compter du 1er mars 2007 et 1er octobre 2007 (Protocole d'accord du 18 janvier 2007 relatif aux salaires)		13

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Salaires à compter du 1er mars 2007 et 1er octobre 2007 (Protocole d'accord du 18 janvier 2007 relatif aux salaires)		13
	Salaires à compter du 1er mars 2007 et 1er octobre 2007 (Protocole d'accord du 18 janvier 2007 relatif aux salaires)		13
	Salaires à compter du 1er mars 2007 et 1er octobre 2007 (Protocole d'accord du 18 janvier 2007 relatif aux salaires)		13
	Salaires à compter du 1er mars 2007 et 1er octobre 2007 (Protocole d'accord du 18 janvier 2007 relatif aux salaires)		13
	Salaires à compter du 1er mars 2007 et 1er octobre 2007 (Protocole d'accord du 18 janvier 2007 relatif aux salaires)		13
	Salaires à compter du 1er mars 2007 et 1er octobre 2007 (Protocole d'accord du 18 janvier 2007 relatif aux salaires)		13
	Salaires à compter du 1er mars 2007 et 1er octobre 2007 (Protocole d'accord du 18 janvier 2007 relatif aux salaires)		13
	SALAIRES Cadres de la presse périodique régionale (Accord du 12 juin 2002 relatif aux salaires des cadres de la presse périodique régionale)		12
	SALAIRES Journalistes (SALAIRES Journalistes Accord du 29 novembre 2001)		20
Visite médicale	Engagement du personnel (Convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale (SNPNRI) du 8 décembre 1983)	Article 6	1
	Obligations militaires (Convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale (SNPNRI) du 8 décembre 1983)	Article 24	3

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1983-12-08	Convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale (SNPNRI) du 8 décembre 1983	1
1989-10-15	Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989.	8
1990-01-18	Avenant du 18 janvier 1990 relatif à la grille des définitions de fonctions	11
1990-03-15	Accord du 15 mars 1990 relatif à l' introduction des nouvelles techniques	4
1999-06-30	Accord organisant la durée de travail au sein de la presse périodique régionale dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1999.	14
2001-11-29	Accord du 29 novembre 2001 relatif à la définition des postes d'employés	4
	Accord portant définition des postes de journalistes	19
	Accord sur un Accord du 29 novembre 2001	18
	SALAIRES Journalistes Accord du 29 novembre 2001	20
2002-06-12	Accord du 12 juin 2002 relatif aux salaires des cadres de la presse périodique régionale	12
	Accord relatif au préambule de la définition des cadres	19
	Avenant du 12 juin 2002 relatif à la définition générique des cadres	11
2002-12-18	Avenant du 18 décembre 2002 relatif aux salaires en presse périodique régionale	6
2007-01-18	Protocole d'accord du 18 janvier 2007 relatif aux salaires	6
2008-01-28	Accord du 28 janvier 2008 relatif aux salaires	7
2011-01-21	Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er février 2011	7
2014-01-31	Accord du 31 janvier 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2014	14
	Accord du 31 janvier 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2014	7
2014-12-15	Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)	NV-1
2015-03-27	Accord du 27 mars 2015 relatif au barème des salaires au 1er juillet 2015	8
	Accord du 27 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015	7
2017-11-06	Avenant à l'accord 29/03/2005 formation professionnelle (6 novembre 2017)	NV-1
2017-11-07	Accord du 7 novembre 2017 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2017	14
	Avenant du 7 novembre 2017 relatif aux salaires à compter du 1er décembre 2017	8

Index alphabétique

A

A. - Dispositions generales 1
Absences 3
Accord du 12 juin 2002 19
Accord du 12 juin 2002 relatif aux salaires des cadres de la presse periodique regionale 12
Accord du 15 mars 1990 relatif a l' introduction des nouvelles techniques 4
Accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er fevrier 2011 7, 14
Accord du 27 mars 2015 relatif au bareme des salaires au 1er juillet 2015 8
Accord du 27 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015 7
Accord du 28 janvier 2008 relatif aux salaires 7, 13
Accord du 29 novembre 2001 19
Accord du 29 novembre 2001 relatif a la definition des postes d'employes 4
Accord du 30 juin 1999 14
Accord du 31 janvier 2014 relatif a la valeur du point pour l'annee 2014 7, 14
Accord du 7 novembre 2017 relatif aux salaires a compter du 1er decembre 2017 14
Accord organisant la duree de travail au sein de la presse periodique regionale dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1999. 14
Accord portant definition des postes de journalistes 19
Accord relatif au preambule de la definition des cadres 19
Accord sur un 18
Accord sur un Accord du 29 novembre 2001 18
Amplitude horaire quotidienne 15
Amplitude horaire quotidienne. 15
Application de l'engagement en faveur de l'emploi 17
Application de l'engagement en faveur de l'emploi. 17
Avantages acquis 1
Avenant a l'accord 29/03/2005 formation professionnelle (6 novembre 2017) NV-1
Avenant a l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 decembre 2014) NV-1
Avenant du 12 juin 2002 relatif a la definition generique des cadres 11
Avenant du 18 decembre 2002 relatif aux salaires en presse periodique regionale 6, 13
Avenant du 18 janvier 1990 relatif a la grille des definitions de fonctions 11
Avenant du 7 novembre 2017 relatif aux salaires a compter du 1er decembre 2017 8

B

B. - Le contrat de travail 1
Bareme de salaires 16
Bareme de salaires. 16
Bareme des cadres 12
Bareme des salaires au 1er juillet 2015 8
Bareme des salaires des journalistes 20

C

C. - Salaires et conditions de travail 2
Champ d'application de l'accord 15
Champ d'application de l'accord. 15
Commission de suivi 18
Commission de suivi. 18
Commission paritaire 4, 11
Commission paritaire. 11
Conges 2, 10
Conges payes 2
Conges pour evenements familiaux 3
Contrat de travail 9
Convention collective nationale de travail des employes de presse hebdomadaire regionale (SNPNRI) du 8 decembre 1983 1
Convention collective nationale de travail du 8 decembre 1983 1
Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire regionale d'information du 15 octobre 1989. 8
Convention collective nationale du 15 octobre 1989 8
Creation d'un salaire minimum professionnel garanti 16
Creation d'un salaire minimum professionnel garanti. 16

D

D. - Conges 2
Definition des postes d'employes 4
Definition des postes de journalistes 19
Definition generique des cadres 11
Depot. - Extension (Duree. - Depot. - Extension) 7
Dispositions diverses 3
Dispositions generales 1
Droit syndical et liberte d'expression 9
Droit syndical et liberte d'expression. 9
Duree de l'accord 15
Duree de l'accord. 15
Duree de la convention 9
Duree de la convention. 9
Duree du travail 9, 15
Duree du travail. 9, 15
Duree, revision, denonciation de la convention collective 1
Duree. - Depot. - Extension 8

E

E. - Absences 3
Egalite de traitement entre tous les salaries 16
Egalite de traitement entre tous les salaries. 16
Engagement du personnel 1
Engagement en faveur de l'emploi 17
Engagement en faveur de l'emploi. 17
Evolution des postes de travail 4
Extension 18
Extension (Duree. - Depot. - Extension) 7
Extension. 18

F

F. - Dispositions diverses 3
Fin de carriere 10
Fin de carriere. 10
Fixation des salaires 2
Formation 17
Formation - Reconversion 4
Formation continue 3
Formation. 17

G

Grille des definitions de fonctions 11

H

Heures supplementaires 2, 9, 17
Heures supplementaires. 9, 17

I

Indemnisation complementaire 3
Indemnite de licenciement 2, 10
Indemnite de licenciement. 10
Institution representative du personnel 1
Introduction des nouvelles techniques 4

L

Le contrat de travail 1
Liberte syndicale et liberte d'opinion 1

M

Maladie 10
Maladies et accidents du travail 3
Maternite 3, 11
Maternite. 11
Modalites d'application directe 17
Modalites d'application directe. 17
Modalites de reduction du temps de travail 16
Modalites de reduction du temps de travail. 16
Modulation du temps de travail 15
Modulation du temps de travail. 15

O

Objet de l'accord 15
Objet de l'accord. 15
Objet de la convention collective 1
Obligations militaires 3

P

Periode d'essai 1
Politique salariale 16
Politique salariale. 16
Preambule 4, 14, 19
Preliminaires 8
Prime d'anciennete 10
Prime d'anciennete. 10
Protocole d'accord du 18 janvier 2007 relatif aux salaires 6, 13

R

Reconversion 4
Reexamen des baremes de salaires 16
Reexamen des baremes de salaires. 16
Regime de retraite 11
Regime de retraite. 11
Remplacement temporaire 1
Resiliation du contrat 10
Resiliation du contrat. 10
Revalorisation des salaires 2
Rupture du contrat de travail 2

S

Salaires 6, 7, 9, 13
Salaires a compter du 1er decembre 2017 8, 14
Salaires a compter du 1er mars 2007 et 1er octobre 2007 6, 13
SALAIRES Cadres de la presse periodique regionale 12
Salaires des cadres de la presse periodique regionale 12
Salaires et valeur du point au 1er fevrier 2011 7, 14
Salaires et conditions de travail 2
SALAIRES Journalistes 20
SALAIRES Journalistes Accord du 29 novembre 2001 20
Salaires minima au 1er juillet 2015 7
Salaires. 9
Service de nuit 2

T

Temps partiel 17
Temps partiel. 17
Texte de base 1, 8, 14, 19
Travail des jeunes 1
Travail effectue le jour de repos hebdomadaire 2
Travail effectue un jour ferie 2
Treizieme mois 2

V

Valeur du point pour l'annee 2014 7, 14

