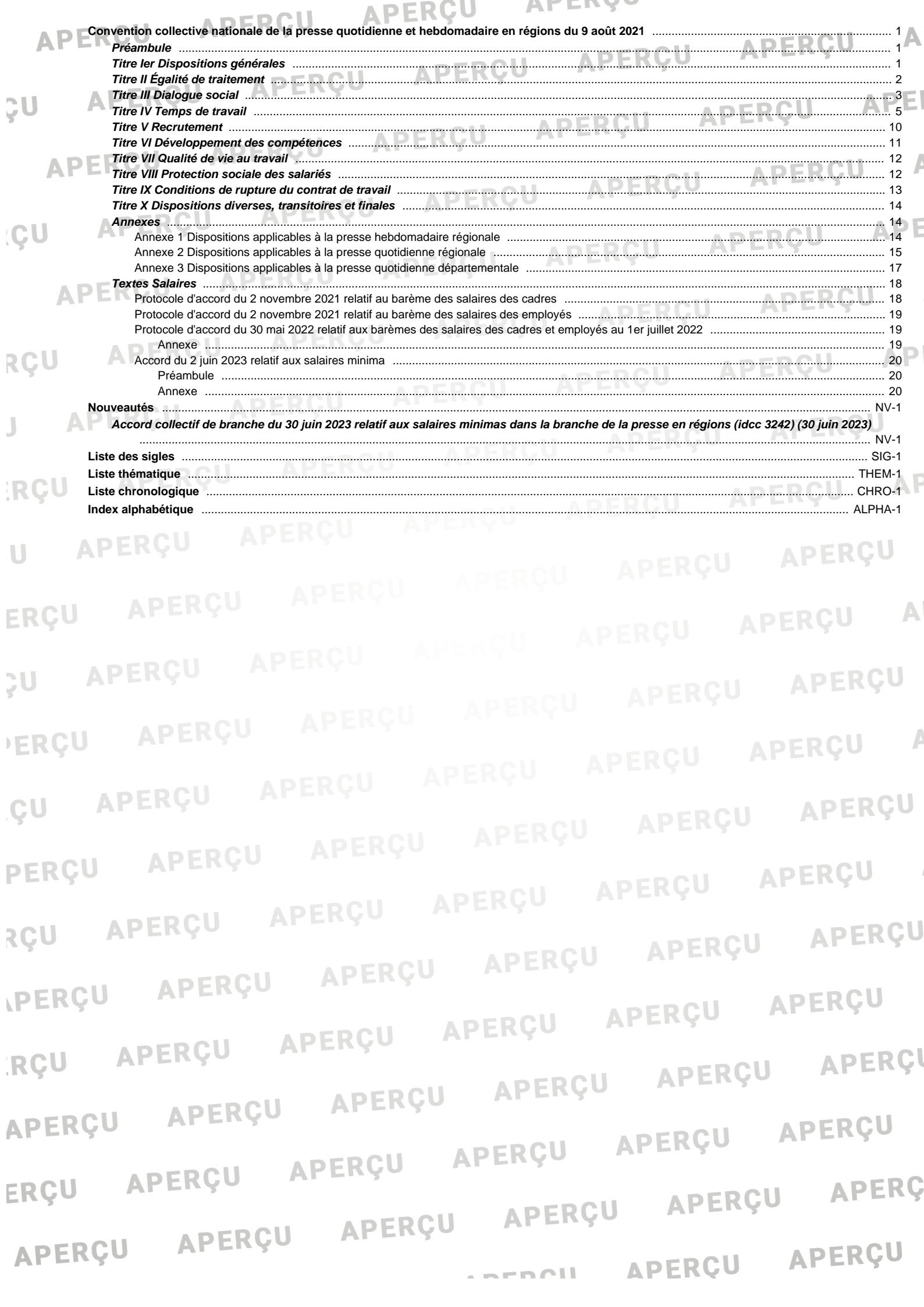


CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA
PRESSE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE EN
RÉGIONS DU 9 AOÛT 2021

IDCC 3242

TEXTE INTÉGRAL

19/12/2023



Convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions du 9 août 2021	1
Préambule	1
Titre Ier Dispositions générales	1
Titre II Égalité de traitement	2
Titre III Dialogue social	3
Titre IV Temps de travail	5
Titre V Recrutement	10
Titre VI Développement des compétences	11
Titre VII Qualité de vie au travail	12
Titre VIII Protection sociale des salariés	12
Titre IX Conditions de rupture du contrat de travail	13
Titre X Dispositions diverses, transitoires et finales	14
Annexes	14
Annexe 1 Dispositions applicables à la presse hebdomadaire régionale	14
Annexe 2 Dispositions applicables à la presse quotidienne régionale	15
Annexe 3 Dispositions applicables à la presse quotidienne départementale	17
Textes Salaires	18
Protocole d'accord du 2 novembre 2021 relatif au barème des salaires des cadres	18
Protocole d'accord du 2 novembre 2021 relatif au barème des salaires des employés	19
Protocole d'accord du 30 mai 2022 relatif aux barèmes des salaires des cadres et employés au 1er juillet 2022	19
Annexe	19
Accord du 2 juin 2023 relatif aux salaires minima	20
Préambule	20
Annexe	20
Nouveautés	NV-1
Accord collectif de branche du 30 juin 2023 relatif aux salaires minima dans la branche de la presse en régions (idcc 3242) (30 juin 2023)	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions du 9 août 2021

Signataires	
Organisations patronales	SPHR ; SPQR ; SPQD,
Organisations de salariés	FILPAC CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

Les organisations signataires rappellent que la convention collective nationale des personnels des entreprises de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions complète le droit visant à favoriser le dialogue social.

L'élaboration d'une convention collective nationale unifiée de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions constitue une opportunité pour les organisations syndicales et patronales signataires d'adapter un socle social construit et pensé au XXe siècle aux réalités sociales, sociétales et économiques du XXIe siècle.

Il relève donc de la responsabilité des organisations signataires de prendre la mesure de ces évolutions afin de préserver voire de renforcer la valeur ajoutée de nos métiers de la presse en cohérence avec le contexte dans lequel les entreprises de la branche évoluent, de permettre à la presse quotidienne et hebdomadaire en régions de demeurer un acteur incontournable et pertinent de la vie de nos concitoyens et de garantir un socle social répondant aux besoins et aspirations des personnels de la branche et adapté aux enjeux de mutation des métiers de la presse au travers, notamment, du renforcement de la politique de formation et de la prise en compte des compétences, des qualifications professionnelles et de l'exercice des responsabilités.

Dans ce contexte et en premier lieu, les organisations signataires se doivent d'être volontaristes sur les sujets essentiels aux équilibres sociétaux. L'égalité de traitement, notamment ses déclinaisons relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et l'interdiction des discriminations, constitue un socle fondamental de la convention collective unifiée de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

Cette convention collective ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui la complètera s'inscrivent ainsi dans le prolongement des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur les questions d'égalité professionnelle.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, telle que définie par la loi et par les engagements européens et internationaux de la France, est en effet facteur d'enrichissement collectif, de cohésion et d'attractivité des entreprises. Les parties signataires s'accordent donc pour définir un cadre conventionnel ambitieux qui doit permettre la mise en place d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble des entreprises de la branche.

En second lieu, les organisations signataires prennent en compte dans leur réflexion la profonde mutation des entreprises de presse en régions liée à la numérisation de leur environnement et de leurs métiers ainsi qu'à la concurrence agressive provenant de multiples acteurs nationaux et internationaux.

La présente convention collective entend donc apporter une réponse adaptée à ces mutations tout en apportant des garanties au profit des personnels de la branche et en favorisant le développement de l'emploi et l'attractivité du secteur.

Conformément à la loi, les dispositions de la présente convention collective se substituent de plein droit aux stipulations des conventions antérieurement applicables aux entreprises et aux personnels entrant dans son champ d'application. Il est rappelé que leur entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis plus favorables en application des accords individuels ou collectifs d'entreprise ou d'établissement ou des usages existants dans l'entreprise et que seuls le ou les avantages plus favorables s'appliqueront aux salariés. En application des dispositions de l'article 3.1 de la présente convention collective, la CPPNI peut être saisie pour interpréter d'éventuels conflits entre des avantages reconnus par la présente convention collective et des avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention.

Par ailleurs, il est rappelé qu'en application des dispositions légales en vigueur, la branche professionnelle a vocation à définir les conditions d'emploi et de travail des personnels ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énoncées par la loi et à régler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Titre Ier Dispositions générales

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur non étendu

La convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en région s'applique sur l'ensemble du territoire national, à savoir l'ensemble du territoire métropolitain et les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon. Elle régit les rapports entre l'ensemble des salariés et leurs employeurs dans les entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale.

La convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en région s'applique aux entreprises citées à l'alinéa précédent et dont l'activité principale relève dans la nomenclature d'activités et de produits française (NAF) des codes suivants :

- code NAF 58.13Z : édition de journaux d'information générale, quotidiens ou paraissant au moins quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale, les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- code NAF 58.14Z : édition de revues et périodiques d'information générale, paraissant moins de quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale, les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- codes NAF 58.13Z et 58.14Z : édition de journaux quotidiens ou périodiques, habilités à publier dans un ou plusieurs départements, sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet, des annonces judiciaires et légales ;
- code NAF 18.11Z : imprimerie de journaux.

Les codes NAF sont donnés à titre indicatif. Les parties rappellent que la convention collective applicable dépend de l'activité réelle exercée par l'entreprise, quel que soit le code NAF sous lequel elle est déclarée : une mauvaise classification d'une entreprise ne peut faire obstacle à l'application de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en région si son activité est conforme au champ d'application défini au présent article.

La convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions se substitue aux conventions collectives suivantes ainsi qu'à leurs annexes et avenants :

- convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale du 12 décembre 1995 (IDCC 1895) ;
- convention collective de travail des employés de la presse quotidienne régionale du 28 novembre 1972 (IDCC 698) ;
- convention collective de travail des ouvriers de la presse quotidienne régionale du 2 décembre 1970 (IDCC 598) ;
- convention collective des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale du 1er octobre 1974 (IDCC 781) ;
- convention collective des cadres techniques de la presse quotidienne départementale du 12 et du 25 juin 1979 (IDCC 1018) ;
- convention collective de travail des employés de la presse quotidienne départementale du 11 octobre 1972 (IDCC 693) ;
- convention collective de travail des ouvriers de la presse quotidienne départementale du 25 octobre 1980 (IDCC 1083) ;
- convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989 (IDCC 1563) ;
- convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale du 8 décembre 1983 (IDCC 1281).

Les journalistes employés par les entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale relèvent de la convention collective nationale des journalistes (IDCC 1480) et n'entrent pas dans le champ d'application de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

Durée, dénonciation, révision et extension

Article 1.2

En vigueur non étendu

La présente convention nationale s'applique pour une durée indéterminée.

Liste thématique

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2021-08-09	Convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions du 9 août 2021	1
2021-11-02	Protocole d'accord du 2 novembre 2021 relatif au barème des salaires des cadres	18
	Protocole d'accord du 2 novembre 2021 relatif au barème des salaires des employés	19
2022-05-30	Protocole d'accord du 30 mai 2022 relatif aux barèmes des salaires des cadres et employés au 1er juillet 2022	19
2023-06-02	Accord du 2 juin 2023 relatif aux salaires minima	20
2023-06-30	Accord collectif de branche du 30 juin 2023 relatif aux salaires minima dans la branche de la presse en régions (idcc 3242) (30 juin 2023)	NV-1

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA
PRESSE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE EN
RÉGIONS DU 9 AOÛT 2021

IDCC 3242

SYNTHÈSE

19/12/2023

Remarques

I. Signataires

- a. **Organisations patronales**
- b. **Syndicats de salariés**

II. Champ d'application

- a. **Champ d'application professionnel**
- b. **Champ d'application territorial**

III. Contrat de travail - Essai

- a. **Contrat de travail**
 - i. Dispositions générales
 - ii. Cadre général du recours au CDD, au travail temporaire
 - iii. CDD d'usage
 - iv. Contrat de travail à durée indéterminée d'opération

- b. **Période d'essai**
 - i. Durée de la période d'essai
 - ii. Préavis de rupture pendant l'essai

IV. Classification

a. **Classification de la presse hebdomadaire régionale**

- i. Employés de la presse hebdomadaire régionale
- ii. Cadres de la presse hebdomadaire régionale

b. **Classification de la presse quotidienne régionale**

- i. classification des postes employés
- ii. classification des postes d'encadrement

V. Salaires et indemnités

a. **Salaires minima de la Presse Hebdomadaire Régionale**

- i. Salaires minima des employés
- ii. salaires minima des cadres

b. **Salaires minima de la Presse quotidienne régionale**

- i. Salaires minima des ouvriers
- ii. Salaires minima des employés
- iii. Salaires minima des cadres

c. **Salaires minima des ouvriers, employés et cadres de la Presse Quotidienne Départementale**

- i. Salaires minima des ouvriers
- ii. Salaires minima des employés
- iii. Salaires minima des cadres

d. **Heures supplémentaires**

e. **Treizième mois**

f. **Prime d'ancienneté**

- i. Des employés et des cadres de la Presse Hebdomadaire Régionale
- ii. Des employés et cadres de la Presse Quotidienne Régionale
- iii. des employés et cadres de la Presse Quotidienne Départementale

g. **Rémunération du travail de nuit**

VI. Temps de travail, repos et congés

a. **Temps de travail**

- i. Durée conventionnelle du travail
- ii. Travail des jeunes
- iii. Aménagement annuel du temps de travail
- iv. Temps partiel
- v. Travail des personnels des imprimeries
- vi. Convention de forfait annuel en jours

b. **Télétravail**

c. **Droit à la déconnexion**

d. **Jours fériés**

e. **Congés**

- i. Congés payés
- ii. Congés pour événements personnels
- iii. Absence liée à la maladie de l'enfant du salarié

f. **Astreintes**

VII. Déplacements professionnels

VIII. Formation professionnelle

a. **Opérateur de Compétences (OPCO)**

b. **Le droit individuel à la formation (DIF) devenu CPE**

c. **Les contrats de professionnalisation**

- i. Durée du contrat de professionnalisation
- ii. Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation
- iii. Fonction tutorale

d. **Mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)**

- i. Les bénéficiaires et les objectifs de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)
- ii. Durée de la Pro-A
- iii. Le tutorat

e. **Entretiens professionnels**

f. **Bilan de compétences**

g. **Contribution financière conventionnelle**

IX. Maladie, accident du travail, maternité

a. **Maladie et accident**

- i. Garantie d'emploi
 - ii. Indemnisation
 - iii. Conséquences de la maladie sur les congés payés
- b. Maternité**
- i. Réduction d'horaire
 - ii. Indemnisation du congé de maternité
 - iii. Indemnisation du congé de paternité

X. Retraite complémentaire, prévoyance et frais de santé

a. Retraite complémentaire

- i. Employés
- ii. Cadres

b. Régime de prévoyance

c. Frais de santé

XI. Rupture du contrat

a. Préavis de démission ou de licenciement

- i. Durée du préavis de démission ou de licenciement
- ii. Heures de liberté pour recherche d'emploi

b. Indemnité de licenciement

- i. L'indemnité de licenciement pour cause réelle et sérieuse ou pour motif économique
- ii. Indemnité de licenciement pour inaptitude

c. Retraite

- i. Durée du préavis de départ et de mise à la retraite
- ii. Indemnité de retraite des cadres de la Presse Hebdomadaire Régionale
- iii. Indemnité de retraite des ouvriers, employés et personnel d'encadrement de la Presse Quotidienne Régionale
- iv. Indemnité de retraite des ouvriers, employés et cadres de la Presse Quotidienne Départementale

Remarques

Pour vous permettre de savoir à qui et quand doit-on appliquer les dispositions, par principe, sauf disposition contraire, par application des dispositions légales :

- les accords doivent être appliqués par les adhérents des organisations patronales signataires à partir du jour qui suit leur dépôt (quand elle est renseignée, nous indiquons la date). Le texte concerné sera reproduit en italique.
- lorsque l'accord nécessite un agrément, seul son obtention rend opposable le texte aux adhérents des organisations patronales signataires. La référence de l'agrément sera alors mentionnée.
- les non adhérents doivent appliquer le contenu de l'accord au lendemain de la publication au JORF de son arrêté d'extension. Le texte concerné sera reproduit en caractère droit.

Pour optimiser l'efficacité de la portée des alertes, y seront mentionnées, pour les accords non étendus, le ou les organisations patronales signataires à la suite du terme « signataire ».

En application de l'article L2261-23-1 du Code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, les accords ou avenants ne nécessitent pas la mise en place d'un accord type proposé par la Branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre. Chaque accord ou avenant s'applique quel que soit l'effectif. En cas contraire, précisions seront indiquées.

I. Signataires

a. Organisations patronales

Syndicat de la presse hebdomadaire régionale (SPHR),

Syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR),

Syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD).

b. Syndicats de salariés

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC CGT)

II. Champ d'application

La CCN de la presse quotidienne et hebdomadaire en région régit les rapports entre l'ensemble des salariés et leurs employeurs dans les entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale (article 1.1 Champ d'application de la CCN non étendu en vigueur le 1^{er} janvier 2022).

a. Champ d'application professionnel

La présente CCN de la presse quotidienne et hebdomadaire en région (article 1.1 Champ d'application de la CCN non étendu en vigueur le 1^{er} janvier 2022) s'applique aux entreprises dont l'activité principale relève dans la nomenclature d'activités et de produits française (NAF) des codes suivants :

- code NAF 5813Z : édition de journaux d'information générale, quotidiens ou paraissant au moins 4 fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale, les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- code NAF 5814Z : édition de revues et périodiques d'information générale, paraissant moins de quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale, les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- codes NAF 5813Z et 5814Z : édition de journaux quotidiens ou périodiques, habilités à publier dans un ou plusieurs départements, sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet, des annonces judiciaires et légales ;
- code NAF 1811Z : imprimerie de journaux.

Les codes NAF sont donnés à titre indicatif. Les parties rappellent que la convention collective applicable dépend de l'activité réelle exercée par l'entreprise, quel que soit le code NAF sous lequel elle est déclarée : une mauvaise classification d'une entreprise ne peut faire obstacle à l'application de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en région si son activité est conforme au champ d'application défini au présent article.

La CCN de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions se substitue aux conventions collectives suivantes ainsi qu'à leurs annexes et avenants :

- CC de l'encadrement de la presse quotidienne régionale du 12 décembre 1995 (IDCC n° 1895) ;
- CC de travail des employés de la presse quotidienne régionale du 28 novembre 1972 (IDCC n° 698) ;
- CC de travail des ouvriers de la presse quotidienne régionale du 2 décembre 1970 (IDCC n° 598) ;
- CC des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale du 1^{er} octobre 1974 (IDCC n° 781) ;
- CC des cadres techniques de la presse quotidienne départementale du 12 et du 25 juin 1979 (IDCC n° 1018) ;

- CC de travail des employés de la presse quotidienne départementale du 11 octobre 1972 (IDCC n° 693) ;
- CC de travail des ouvriers de la presse quotidienne départementale du 25 octobre 1980 (IDCC n° 1083) ;
- CCN des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989 (IDCC n° 1563) ;
- CCN de travail des employés de presse hebdomadaire régionale du 8 décembre 1983 (IDCC n° 1281).

Attention ! Les journalistes employés par les entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale relèvent de la CCN des journalistes (IDCC n° 1480) et n'entrent pas dans le champ d'application de la présente CCN de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

b. Champ d'application territorial

La CCN de la presse quotidienne et hebdomadaire en région (article 1.1 Champ d'application de la CCN non étendu en vigueur le 1^{er} janvier 2022) s'applique sur l'ensemble du territoire national, à savoir l'ensemble du territoire métropolitain et les départements et collectivités d'outre-mer suivants :

- la Guyane,
- la Martinique,
- la Guadeloupe,
- la Réunion,
- Mayotte,
- Saint-Martin,
- Saint-Barthélemy,
- Saint-Pierre-et-Miquelon.

III. Contrat de travail - Essai

a. Contrat de travail

i. Dispositions générales

L'engagement de chaque salarié (article 5.1 de la CCN non étendu en vigueur le 1^{er} janvier 2022) est confirmé par un écrit lui précisant :

- l'emploi occupé par le salarié ;
- le groupe de qualification de l'emploi occupé dans la classification concernée de la présente convention collective ;
- le lieu ou les secteurs géographiques d'exécution du contrat de travail ;
- la date de début de contrat ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue et, le cas échéant, la mention de son possible renouvellement ;
- le montant du salaire de base et, le cas échéant, des éventuels autres éléments constitutifs de la rémunération ;
- l'intitulé de la présente convention collective.

En cas de recours à un CDD, le caractère temporaire de l'engagement doit toujours être précisé par écrit au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche, quant à sa nature et à sa durée.

L'employeur doit :

- tenir à la disposition des salariés le texte de la présente convention collective.
- communiquer à tous les représentants du personnel un exemplaire à jour de la convention collective.

ii. Cadre général du recours au CDD, au travail temporaire

Le cadre général de recours au travail temporaire (article 5.4 de la CCN non étendu en vigueur le 1^{er} janvier 2022) est identique à celui qui concerne le contrat de travail à durée déterminée tel que défini ci-après.

Sauf contrat de remplacement (article 5.3.1 de la CCN non étendu en vigueur le 1^{er} janvier 2022), la durée totale du CDD ou travail temporaire ne peut excéder 24 mois compte tenu, le cas échéant, du ou des éventuels renouvellements.

Le CDD est renouvelable 2 fois pour une durée déterminée dans la limite des 24 mois.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Le délai de carence* à l'expiration duquel il peut être recouru à un CDD pour pourvoir le poste d'un salarié dont le CDD a pris fin n'est pas applicable dans les cas suivants :

- lorsque le contrat de travail est conclu pour assurer le remplacement de salariés temporairement absents ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- lorsque le contrat de travail est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- lorsque le contrat de travail est conclu pour pourvoir un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;