

**GREPP**

---

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DU PORTAGE DE PRESSE**

---

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PORTAGE DE PRESSE

## Sommaire

<b>ARTICLE 1</b>	
<b>CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 2</b>	
<b>DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 3</b>	
<b>DUREE, REVISION, DENONCIATION, AVENANTS</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 4</b>	
<b>COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 5</b>	
<b>COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 6</b>	
<b>AVANTAGES ACQUIS</b>	<b>11</b>
<b>ARTICLE 7</b>	
<b>CONDITIONS D'EMPLOI</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 8</b>	
<b>PREAVIS</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 9</b>	
<b>DUREE DU TRAVAIL</b>	<b>16</b>
<b>ARTICLE 10</b>	
<b>REMUNERATION</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 11</b>	
<b>TRAVAIL DE NUIT</b>	<b>18</b>
<b>ARTICLE 12</b>	
<b>FORMATION</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 13</b>	
<b>JOURS FERIES</b>	<b>20</b>

<b>ARTICLE 14</b>	
<b>REPOS HEBDOMADAIRE</b>	<b>21</b>
<b>ARTICLE 15</b>	
<b>CONGES PAYES</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 16</b>	
<b>CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 17</b>	
<b>INDEMNISATION MALADIE - MATERNITE - ACCIDENT DU TRAVAIL</b>	<b>24</b>
<b>ARTICLE 18</b>	
<b>PREVOYANCE</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 19</b>	
<b>VISITE MEDICALE</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 20</b>	
<b>INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE OU DE DEPART A LA RETRAITE</b>	<b>27</b>
<b>ARTICLE 21</b>	
<b>INDEMNITE DE LICENCIEMENT</b>	<b>28</b>
<b>ARTICLE 22</b>	
<b>DELAJ D'APPLICATION</b>	<b>29</b>
<b>ANNEXE 1</b>	
<b>CATEGORIES ET FILIERES D'EMPLOIS</b>	<b>30</b>
<b>ANNEXE 2</b>	
<b>METHODE DE CLASSIFICATION DES POSTES</b>	<b>32</b>
<b>ANNEXE 3 - CRITERES D'EVALUATION DES POSTES</b>	<b>33</b>
<b>ANNEXE 4 - EXEMPLE DE GRILLE DE COTATION</b>	
<b>ANNEXE 5 - REMUNERATION MINIMALE NATIONALE</b>	
<b>ANNEXE PORTEURS DE JOURNAUX</b>	<b>1/13</b>

## **Article 1**

### **CHAMP D'APPLICATION**

La présente Convention régit les rapports entre :

- d'une part, les entreprises ayant principalement une activité de diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes ;
- d'autre part, tous les salariés de ces entreprises (quels que soient la nature ou la durée de leur contrat, leur temps de travail, leur lieu d'engagement et le lieu d'exécution de leur contrat).

Elle s'applique sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

## Article 2

# DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **LIBERTE D'OPINION**

Les parties signataires reconnaissent la liberté de s'associer pour l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels, et s'engagent à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion.

Tout salarié a droit d'adhérer librement à une organisation syndicale ou professionnelle de son choix constituée conformément à la loi.

### **NON DISCRIMINATION**

En application des dispositions légales, l'employeur s'engage à ne pas prendre en considération l'origine, ni le sexe, ni la situation de famille, ni l'appartenance à une ethnie, une nation, ni les opinions politiques, les activités syndicales, les convictions religieuses, ni le handicap pour arrêter une décision à l'égard du salarié, notamment en matière de recrutement, déroulement de carrière, affectation, avancement, discipline ou rupture de contrat de travail. Toute mesure ou décision contraire est nulle de plein droit et ne pourra produire d'effets.

### **DELEGUES SYNDICAUX**

Dans les entreprises pour lesquelles la loi le prescrit, les noms des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise. Ils sont affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Une copie de l'information adressée au chef d'entreprise est faite à l'Inspecteur du Travail ou à l'autorité compétente. La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonction du délégué.

Les délégués syndicaux bénéficient des mêmes garanties et protection que les délégués du personnel. Les délégués syndicaux d'entreprise ont qualité pour négocier avec la direction tout accord collectif sur des points particuliers propres à l'entreprise.

### **HEURES DE DELEGATION**

Les heures de délégation motivées par des réunions paritaires dans l'entreprise ne sont pas imputables sur le crédit d'heures du délégué.

Elles sont rémunérées normalement, qu'elles soient prises pendant ou hors de l'horaire de travail.

### **AFFICHAGE**

Dans les entreprises où il y a au moins un délégué syndical, l'employeur est tenu d'installer des panneaux d'affichage distincts de ceux réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, destinés à l'apposition, sous la seule responsabilité des sections syndicales, des informations, communications,

affiches et journaux traitant ou ressortant du mandat syndical. Ces éléments seront simultanément communiqués à la direction de l'entreprise.

Les parties recommandent une information préalable à la direction pour toutes les communications relevant de l'exercice du mandat syndical.

### **REUNIONS D'INFORMATION SYNDICALE**

Les réunions sont tenues en dehors du temps de travail.

Les adhérents peuvent être réunis en totalité ou par fraction, une fois par mois, dans l'enceinte de l'entreprise en conformité avec les dispositions légales.

Les modalités de ces réunions seront déterminées en accord avec la direction.

### **LOCAL SYNDICAL**

Dans les entreprises ou les établissements employant plus de 200 salariés au sens de l'article L.412-5 du Code du Travail, un local sera mis à disposition de l'ensemble des sections syndicales reconnues dans l'entreprise où elles pourront tenir leurs permanences.

Ce local sera équipé du matériel suivant : bureau, sièges, ligne téléphonique directe, armoire.

Sous réserve de l'accord de la direction, d'autres matériels de l'entreprise pourront être utilisés pour l'exercice du mandat des délégués. Dans cette hypothèse, les modalités seront définies avec chaque direction.

### **REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

La représentation des salariés par des délégués du personnel et aux comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives en vigueur.

Les parties contractantes veilleront notamment à la bonne application des dispositions légales et réglementaires relatives aux élections des institutions représentatives du personnel et de celles relatives aux moyens de fonctionnement des élus.

Compte tenu de la spécificité de l'activité de portage de presse et, notamment, de la dispersion géographique du personnel, le vote par correspondance pour l'élection de la représentation du personnel pourra être pratiqué. A cette occasion, l'employeur est tenu de mettre à disposition les moyens nécessaires pour la communication des informations syndicales auprès de l'ensemble des salariés.

### **COMITE D'ENTREPRISE**

En complément aux missions habituelles du Comité d'entreprise, lorsqu'il existe, l'employeur sera tenu de lui remettre, une fois par an, un rapport spécifique sur la situation de l'emploi des porteurs.

Dans le cas où il serait impossible dans certaines entreprises d'appliquer les dispositions légales assurant des ressources stables aux comités d'entreprise, faute de trouver des bases de référence dans les trois années précédant la prise en charge des œuvres sociales par le comité d'entreprise, l'importance et la forme de participation de l'employeur au financement des œuvres sociales feraient l'objet dans les entreprises intéressées d'une négociation paritaire.

### **CHSCT**

Les parties reconnaissent le rôle essentiel que doivent jouer les CHSCT pour l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises de portage de presse.

Par ailleurs, les parties négocieront les modalités de communication des comptes-rendus du CE, du CHSCT et des réponses aux questions des délégués du personnel.

### **COMMISSION PARITAIRE NATIONALE**

Une autorisation d'absence sera accordée aux salariés des entreprises adhérentes au GREPP ou appliquant la Convention Collective pour leur participation aux réunions de négociation de la présente Convention et de ses avenants, ainsi qu'aux Commissions de conciliation et d'interprétation définies dans ce même texte conventionnel.

Cette autorisation sera pratiquée pour un même salarié dans la limite de 6 réunions par an, hors Commission de conciliation et d'interprétation.

Les salaires correspondants seront maintenus dans la limite de deux représentants pour chacune des confédérations suivantes : CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO.

Les frais de participation des salariés d'entreprise aux négociations nationales sont indemnisés par le GREPP.

Les modalités de défraiement pour la participation à ces instances nationales feront l'objet d'un accord particulier.

### Article 3

## DUREE, REVISION, DENONCIATION, AVENANTS

### DUREE

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

### REVISION - OPPOSITION

Elle peut faire l'objet d'une demande de révision d'un ou plusieurs articles, annexes et avenants émanant de toute organisation syndicale signataire ; l'organisation à l'origine de cette demande la notifie aux autres signataires de la Convention Collective par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie qui présente une demande de révision doit accompagner celle-ci d'un projet de remplacement du ou des articles sujets à révision.

Les parties sont alors tenues de se réunir dans un délai maximal de trois mois. A défaut d'accord dans un délai maximal de 6 mois à compter de cette première réunion, la demande de révision est réputée caduque.

Les demandes de révision successives ayant le même objet ne pourront être formulées dans un délai inférieur à 3 années.

Le droit d'opposition pourra s'exercer en application de l'article L.132-7 alinéa 3 du Code du Travail, tel que défini à la date de signature de la Convention Collective.

### DENONCIATION

La Convention peut être dénoncée par une ou plusieurs des organisations signataires, avec un préavis de trois mois.

La dénonciation doit être notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires de la Convention.

La négociation devra intervenir dans le délai de trois mois après sa notification.

Dans le cas où aucun accord ne serait intervenu dans le délai de 15 mois à compter de la date d'expiration du préavis, la présente Convention cesserait de produire effet à l'expiration dudit délai et tout litige individuel ou collectif serait traité dans le cadre des textes légaux en vigueur.

### AVENANTS

Tout avenant ultérieur à la présente Convention devra préciser son champ d'application professionnel et territorial.

## Article 4

### COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION

Les difficultés d'application des clauses de la présente Convention Collective peuvent être soumises à une Commission de Conciliation chargée :

- d'examiner les différends d'ordre individuel résultant de l'application de la présente Convention Collective qui n'auraient pas trouvé de solution dans l'entreprise ;
- de rechercher une solution aux conflits collectifs.

Cette Commission est constituée d'un représentant par organisation syndicale signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants de l'employeur, les mandats de représentation étant limités à deux par personne.

Elle se réunit après saisine motivée par écrit à l'initiative d'une des parties signataires dans les quinze jours qui suivent la saisine.

Pendant ce délai, les parties au litige s'engagent à ne pas prendre d'initiative perturbant la bonne marche de l'entreprise ou risquant de faire échec à la tentative de conciliation.

La Commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties concernées.

Lorsqu'une conciliation intervient devant la Commission, le procès verbal en est dressé sur le champ.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès verbal est dressé sans précision des propositions avancées par les parties à la conciliation ; celles-ci recouvrent alors leur liberté d'utiliser toutes les voies de droit qui leur sont ouvertes.

Le procès verbal est dans les deux hypothèses immédiatement notifié aux parties présentes.

## Article 5

### COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION

Les divergences d'interprétation de la présente Convention Collective et de ses avenants et annexes ultérieurs sont soumises à une Commission d'Interprétation.

Cette Commission est composée paritairement des représentants des parties signataires.

Elle se réunit, à l'initiative d'une des parties signataires de la présente Convention, au plus tard dans les trois mois de sa saisine, motivée et également notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le motif de la saisine est également notifié dans les mêmes conditions aux autres signataires de la présente Convention.

La Commission peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une clause litigieuse ; cet avis est annexé à la Convention Collective ;
- soit, constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, renvoyer à la procédure de révision prévue dans la présente Convention.

Un règlement intérieur détermine les règles de fonctionnement de cette Commission.

## **Article 6**

### **AVANTAGES ACQUIS**

Les présentes dispositions ne peuvent se cumuler avec des dispositions de même nature résultant d'accords appliqués dans l'entreprise, ni apporter de restriction aux avantages individuels acquis au sens de la loi du 13 novembre 1982.

Il est fait application des dispositions globalement les plus avantageuses.

## Article 7

# CONDITIONS D'EMPLOI

### ENGAGEMENT

L'embauche du personnel salarié est soumise aux règles légales et réglementaires en vigueur.

Tout candidat doit informer son employeur des contrats de travail distincts et simultanés qui le lient à d'autres employeurs.

Il est remis à tout collaborateur embauché un contrat de travail comportant notamment les dispositions suivantes :

- identité des parties :
  - . raison sociale de l'entreprise
  - . adresses de l'entreprise
  - . nom patronymique du salarié
- durée du contrat ;
- date d'entrée dans l'entreprise ;
- fonctions occupées par l'intéressé (libellé de l'emploi, mention de la Convention collective) ;
- classification et niveau hiérarchique ;
- lieu d'emploi ;
- période d'essai ;
- durée du préavis
- durée du travail ;
- montant, éléments du salaire et périodicité de versement ;
- durée des congés payés.

Tout candidat doit satisfaire à l'examen médical d'embauche.

## **PERIODE D'ESSAI**

Les dispositions ci-dessous relatives à la période d'essai, ne concernent pas les porteurs de presse.

Les contrats de travail régis par la présente Convention Collective prévoient une période d'essai d'une durée de 1 mois pour le personnel de statut Employé, 2 mois pour les Agents de Maîtrise et de 3 mois pour le personnel cadre.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus équivalente, avec l'accord des deux parties.

La lettre d'embauche du salarié doit indiquer la durée précise retenue pour la période d'essai.

## **ANCIENNETE**

La notion d'ancienneté dans l'entreprise désigne la période pendant laquelle le salarié a été employé d'une façon continue dans cette entreprise. Pour les salariés ayant eu des périodes d'emploi en CDD dans l'entreprise, l'ancienneté est prise en compte à partir du début du contrat qui n'a pas généré d'indemnité de précarité.

Sont notamment considérés comme du temps de présence dans l'entreprise :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les congés payés annuels ou exceptionnels résultant d'un accord d'entreprise ou d'un accord entre le salarié et l'employeur ;
- les interruptions pour accident du travail ou maternité dans la limite de la période d'indemnisation journalière complémentaire ;
- les divers congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée prévue par celle-ci.

## **TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits et les mêmes obligations que les salariés employés à temps complet. L'ensemble des dispositions de la présente convention, de ses annexes et avenants leur sont, par voie de conséquence, applicables.

## **CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES**

Dans l'hypothèse où l'entreprise ferait appel à du personnel de travail temporaire, elle se conformerait à la législation en vigueur et veillerait tout particulièrement à l'application des règles de sécurité.

## **EMPLOI DU PERSONNEL FEMININ**

### **Rémunération**

Les entreprises s'engagent notamment à pratiquer des rémunérations égales pour les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de qualification égale conformément aux dispositions légales.

## **Protection de la maternité**

Les femmes en état de grossesse dûment déclarée à l'employeur bénéficient dès la fin du troisième mois de la possibilité de se rendre aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail si leur horaire journalier ne leur en laisse pas le temps nécessaire.

## **EMPLOI DES SALARIES ETRANGERS**

Les salariés étrangers sont traités de la même manière que les salariés nationaux, notamment en matière d'emploi. Cette égalité de traitement doit être observée aussi bien par l'employeur que par le personnel de l'entreprise.

## **EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES**

Les entreprises concernées s'engagent à respecter les dispositions légales en vigueur.

Toutefois, en raison du caractère particulier de la profession, les parties signataires des présentes conviennent que seuls des postes de travail compatibles avec le handicap des salariés handicapés leur seraient confiés.

## **Egalité de traitement**

Les entreprises de portage de presse s'engagent à respecter les dispositions légales relatives à l'égalité de traitement entre salariés définis au § 10 de l'article L.133-5 du Code du Travail.

## **Travaux pénibles, dangereux ou insalubres**

Les entreprises de portage de presse s'engagent à négocier les conditions d'emploi spécifiques aux travaux pénibles, physiquement au nerveusement dangereux, insalubres en application du § 4c de l'article L.133-5 du Code du Travail.

## **Intéressement, Participation, PEE**

Les entreprises de portage de presse s'engagent à négocier sur les modalités de mise en œuvre du § 15 de l'article L.133-5 du Code du Travail.

## **Article 8**

### **PREAVIS**

Après expiration de la période d'essai et en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque, sauf en cas de faute lourde ou de faute grave, est de 1 mois pour le personnel non cadre et de 2 mois au-delà de 2 années d'ancienneté en cas de licenciement ; de 3 mois pour le personnel cadre.

A défaut d'observation du préavis par l'une ou l'autre des parties, la partie qui ne l'observe pas doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondants à la durée du préavis restant à courir.

## **Article 9**

### **DUREE DU TRAVAIL**

Les dispositions ci-dessous relatives à la durée du travail ne concernent pas les porteurs de presse ; la durée du travail de ces derniers est définie à l'Annexe Porteurs de la présente Convention Collective.

En l'absence d'accord, les dispositions légales en vigueur concernant la durée du travail seront applicables.

En application du Code du Travail, le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois pourra être augmenté d'un tiers de la durée correspondante prévue au contrat de travail.

## Article 10

### REMUNERATION

Les dispositions ci-dessous relatives à la rémunération ne concernent pas les porteurs de presse ; la rémunération des porteurs est définie à l'Annexe Porteurs de la présente Convention Collective.

La rémunération mensuelle minimale du poste résulte de la multiplication de la rémunération horaire minimale correspondant à l'échelon national de rémunération auquel est classé le poste, par la durée de travail.

La rémunération minimale telle que définie à l'annexe 5, prise en valeur annuelle, est majorée de 3% après un an d'ancienneté.

Cette majoration est portée à 6% après deux années d'ancienneté.

Les modalités de paiement de la majoration sont laissées à l'initiative de chaque entreprise sans toutefois pouvoir excéder la périodicité d'une année.

La comparaison des éléments ci-dessus avec la rémunération réelle versée en contrepartie ou à l'occasion du travail se fait en incluant dans cette dernière la totalité des éléments de rémunération versés y compris ceux à périodicité non mensuelle, notamment prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois ...

#### **Mesure transitoire**

La rémunération totale d'un salarié résultant de la mise en place de la méthode de classification annexée à la présente Convention ne pourra être inférieure à ce qu'elle était avant son application.

## **Article 11**

### **TRAVAIL DE NUIT**

En application du Décret n° 2002-793 du 3 mai 2002, il est défini un repos compensateur de 1% pour les heures travaillées de nuit, au sens des dispositions légales en vigueur.

Les modalités de mise en œuvre de cette compensation devront être définies en entreprise.

## Article 12

### FORMATION

Les parties contractantes sont conscientes des efforts de perfectionnement et de formation professionnelle que les salariés doivent réaliser en permanence, au cours de leur carrière.

En conséquence, les parties demanderont, dès signature de cette convention collective, l'adhésion du GREPP à l'accord constitutif de MEDIAFOR du 21/12/94.

Il appartient à chaque employeur, au vue de la spécificité du service que doit assurer son entreprise, d'organiser au mieux, et en fonction des besoins et des possibilités du service et de la nature de ses activités, la formation professionnelle de ses salariés.

Ces actions de formation sont réalisées après consultation des représentants du personnel ; elles doivent correspondre aux activités professionnelles des salariés intéressés et avoir pour objet d'actualiser les connaissances de ceux-ci.

#### **Congé de formation**

Indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, le salarié peut bénéficier d'actions de formation dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Les parties s'engagent, dès signature de la présente convention collective, à négocier un accord de formation professionnelle dans le cadre du titre I de la loi n° 2004-391 du 4/05/04.

## Article 13

### JOURS FERIES

#### **JOURNEE DU 1ER MAI**

Le 1er mai est un jour chômé. Le chômage du 1er mai n'entraîne, pour les salariés travaillant habituellement ce jour de la semaine, aucune réduction de leur rémunération.

Une disposition spécifique aux porteurs de presse est définie dans l'Annexe Porteurs de la présente Convention Collective.

#### **AUTRES JOURS FERIES**

On entend par jour férié, les jours tels que définis à l'article L.222-1 du Code du Travail auxquels s'ajoutent le vendredi Saint et le 26 décembre pour l'Alsace et la Moselle.

Les jours fériés travaillés donnent lieu au versement, en sus de la rémunération perçue ce jour-là, d'une majoration pour jour férié égale à 50 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec d'autres majorations déjà existantes.

Ces dispositions s'appliquent aux porteurs de presse.

## **Article 14**

### **REPOS HEBDOMADAIRE**

Conformément à la loi, le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

D'autre part, les entreprises de portage de presse relèvent de l'activité visée à l'article L.221-9 7ème du Code du Travail et, à ce titre, ont la possibilité de donner le repos hebdomadaire par roulement.

## Article 15

### CONGES PAYES

Un congé annuel payé est dû à tout salarié ayant travaillé effectivement chez le même employeur durant l'année de référence, soit du 1er juin de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours.

La durée du congé annuel est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables pour une année de référence complète de présence effective.

L'acquisition des droits à congés payés et le décompte des jours de congés pris pourra se faire en jours ouvrés.

La période pendant laquelle les congés payés peuvent être pris est établie par l'employeur et soumise au CE ou à défaut, aux représentants du personnel. L'ordre et les dates de départ sont fixés par l'employeur, en concertation avec les salariés concernés et communiqués aux représentants du personnel.

Chaque salarié sera informé de ses dates de prise de congés payés au moins deux mois à l'avance.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les salariés qui prendront 4 semaines de congés consécutives bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire.

#### **REMUNERATION DES CONGES PAYES**

Le montant de l'indemnité de congés payés est calculé selon les dispositions légales. Les congés payés doivent être effectivement pris.

## Article 16

### CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée pour événement familial est accordée, sur justification, dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables
- mariage de l'enfant : 2 jours ouvrables
- naissance, adoption : 3 jours ouvrables
- décès conjoint, enfant : 3 jours ouvrables
- décès père, mère : 2 jours ouvrables
- décès frère, sœur, beau-père, belle-mère : 1 jour ouvrable, à partir de 3 mois d'ancienneté

Ces congés exceptionnels, à prendre au moment de l'événement, feront l'objet d'un maintien de la rémunération.

## Article 17

### **INDEMNISATION MALADIE - MATERNITE - ACCIDENT DU TRAVAIL**

Sous réserve de la justification de leur incapacité par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 48 heures et de l'indemnisation par la Sécurité Sociale, les salariés rattachés à la présente convention collective bénéficient du régime indemnitaire suivant :

- après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise en cas d'incapacité due à la maladie ou à la maternité ;
- sans délai d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'accident du travail

A compter du 11<sup>ème</sup> jour d'arrêt, l'employeur assurera un complément sous déduction des indemnités journalières de Sécurité Sociale, de manière à maintenir pour le salarié :

- pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute du salarié ;
- pendant les 30 jours suivants, 75 % de la rémunération brute du salarié.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par tranche de 5 années d'ancienneté au-delà de la 1<sup>ère</sup> année d'activité dans l'entreprise.

La base de calcul de la rémunération sera égale à la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Le complément de rémunération versé par l'employeur peut être assuré en tout ou partie par un régime complémentaire de prévoyance.

L'employeur a la faculté de mandater un médecin pour effectuer une contre visite au domicile du salarié.

En aucun cas, le cumul des sommes perçues par le salarié au titre du maintien de sa rémunération ne devra excéder les limites de l'indemnisation prévue ci-dessus.

#### **DISPOSITIONS PARTICULIERES**

1 - L'indemnisation est pratiquée à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.

2 - L'entreprise prend à sa charge le délai de carence légal de 10 jours si l'arrêt de travail atteint au moins 30 jours.

#### **Porteurs de presse**

Des dispositions spécifiques aux porteurs de presse, définies à l'Annexe Porteurs de la présente Convention Collective, s'ajoutent à celles définies ci-dessus.

## **Article 18**

### **PREVOYANCE**

Les entreprises adhérentes s'engagent à mettre en place des formules de contrat de prévoyance, à financement associé, assurant des garanties décès, incapacité temporaire de travail et invalidité permanente, sous réserve des conditions de droit commun.

En cas de mise en place d'une prévoyance, le groupe de protection sociale AUDIENS sera prioritairement consulté.

Les entreprises ouvriront des discussions sur la mise en place de systèmes de protection sociale, au plus tard dans un délai de deux ans, à compter de la date de signature de la présence Convention Collective.

## Article 19

### VISITE MEDICALE

Conformément à la réglementation en vigueur, les salariés des entreprises de portage devront être convoqués à la visite médicale obligatoire.

Dans le cas où cette visite ne pourrait pas se dérouler pendant le temps de travail, le temps nécessaire à la visite médicale sera rémunéré au taux horaire du salarié.

Les salariés ayant un autre employeur pourront satisfaire à l'obligation de visite annuelle en fournissant un certificat d'aptitude, pour l'activité exercée dans l'entreprise de portage, établi par un médecin du travail.

## Article 20

### **INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE OU DE DEPART A LA RETRAITE**

#### **DEPART VOLONTAIRE DU SALARIE**

Tout membre du personnel quittant volontairement l'entreprise, à la date à laquelle il peut faire liquider sa retraite de Sécurité Sociale au taux plein, perçoit lors de la cessation de son activité une indemnité conventionnelle de départ à la retraite fixée selon son ancienneté à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté

pour l'ensemble du personnel

Le salaire à prendre en considération doit être la moyenne de la rémunération des 12 derniers mois.

#### **MISE A LA RETRAITE PAR L'EMPLOYEUR**

Le salarié ayant atteint l'âge de 65 ans (60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la Sécurité Sociale), ou de 60 ans s'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein, pourra être mis à la retraite par l'employeur en application de l'article L.122.14.13 du Code du Travail, sans que cette décision puisse être considérée comme un licenciement.

Lors de la cessation de son activité, le salarié percevra l'indemnité légale de licenciement, si cette dernière est supérieure à l'indemnité calculée selon le barème prévu pour le départ volontaire à la retraite.

## Article 21

### INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Le personnel licencié, hormis pour une faute lourde ou grave, perçoit une indemnité distincte du préavis à condition d'avoir exercé ses fonctions pendant au moins deux années dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En cas de licenciement pour cause économique, les indemnités perçues sont les indemnités légales en vigueur pour ce type de licenciement.

Le salaire à prendre en considération doit être la moyenne de la rémunération des douze derniers mois.

## Article 22

### DELAI D'APPLICATION

A compter du jour de la signature,

- les entreprises disposeront d'un délai d'application de deux années pour l'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles ;

## ANNEXE 1

### CATEGORIES ET FILIERES D'EMPLOIS

Le personnel des entreprises est réparti en 3 catégories :

- 1 - Employés
- 2 - Techniciens et Agents de maîtrise
- 3 - Cadres

#### 1 - EMPLOYE

Exécute toute tâche qui lui est confiée dans le cadre de consignes précises définies à l'avance par sa hiérarchie.

#### 2 - TECHNICIEN ET AGENT DE MAITRISE

Bénéficient d'une expertise leur permettant d'exercer au quotidien des responsabilités encadrées et de prendre les décisions courantes et/ou d'une délégation d'autorité leur permettant d'exercer au quotidien un encadrement et de prendre les décisions courantes.

#### 3 - CADRE

Au-delà de la définition ci-dessus, s'implique dans la prise de décision à long ou à moyen terme.

Ces catégories correspondent à trois filières :

- filière portage et livraison
- filière commerciale
- filière administrative

### **I - FILIERE PORTAGE ET LIVRAISON**

#### PORTEURS

Personnel employé assurant principalement le portage à domicile de publications quotidiennes et périodiques payantes avec leurs suppléments et produits dérivés sur un secteur géographique et dans un créneau horaire nécessairement limités et déterminés par son employeur.

Il n'assure aucun encaissement, n'a aucune responsabilité financière et d'action commerciale.

## CONTROLE - ANIMATION

Personnel assurant, sous les directives de sa hiérarchie, notamment, l'organisation quotidienne et le contrôle de la qualité du portage.

## MANUTENTIONNAIRE - LIVREUR

Personnel en charge, notamment, de la manutention des journaux destinés au portage.

## ENCADREMENT

Personnel assurant, notamment, l'encadrement des équipes de porteurs sous l'autorité de la hiérarchie.

## **II - FILIERE COMMERCIALE**

### COMMERCIAL

Personnel chargé de réaliser un objectif commercial de terrain défini par sa hiérarchie.

### ENCADREMENT

Personnel assurant, notamment, l'encadrement des équipes commerciales de terrain sous l'autorité de la hiérarchie.

## **III - FILIERE ADMISTRATIVE**

### EMPLOYE ADMINISTRATIF

Personnel en charge d'assurer, notamment, les tâches d'accueil, de secrétariat et d'administration générale.

### RESPONSABLE ADMINISTRATIF

Personnel en charge, notamment, d'encadrement des équipes administratives sous l'autorité de la hiérarchie.

## METHODE DE CLASSIFICATION DES POSTES

Les parties s'accordent sur la mise en place d'une méthode nationale de classification des postes se référant à leur contenu.

Cette méthode comprend trois étapes successives d'élaboration en entreprise pour affecter une rémunération à chaque poste.

1 - Description de chaque poste énonçant sa finalité et énumérant les principales activités exercées.

2 - Cotation du poste en fonction de son contenu réel par utilisation de quatre critères d'évaluation dont la définition littérale figure en Annexe3.

Critère 1 : Contenu de l'activité

Critère 2 : Initiative et autonomie

Critère 3 : Niveau d'échange avec les tiers

Critère 4 : Compétences requises

Les cinq degrés croissants d'exigence dans chacun des critères sont valorisés conformément à la grille de cotation figurant en Annexe 4.

3 - Détermination d'un échelon de rémunération pour le poste en fonction du total de points de cotation conformément à la grille de rémunération nationale figurant en Annexe 5.

## CRITERES D'EVALUATION DES POSTES

CRITERE N°1 – CONTENU DE L'ACTIVITE
-------------------------------------

### DEGRE D'EXIGENCE N°1

Exécution de tâches simples et répétitives définies par des modes opératoires standardisés.  
Application d'instructions transmises par écrit ou par oral.  
Résolution des aléas concrets qui perturbent le travail prescrit.

### DEGRE D'EXIGENCE N°2

Exécution de tâches répétitives, définies par des modes opératoires, nécessitant généralement l'adaptation à des situations particulières à partir de consignes spécifiques.  
La combinaison et l'enchaînement des modes opératoires sont limités à un cadre de procédures prédéterminées.

### DEGRE D'EXIGENCE N°3

Exécution d'activités diversifiées organisées par d'autres avec animation éventuelle.  
Capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion permettant d'interpréter les informations et d'agir en conséquence.  
Détection, alerte et propose une solution en cas d'anomalie.

### DEGRE D'EXIGENCE N°4

Réalisation d'activités complexes mettant en œuvre un savoir faire basé sur des connaissances théoriques.  
Animation et contrôle de travaux généralement exécutés par d'autres personnes.

### DEGRE D'EXIGENCE N°5

Prise en charge de missions larges nécessitant analyse et évaluation de données relatives à des domaines diversifiés en vue de l'élaboration de solutions opérationnelles et prises de décision.

### Nota valable pour chacun des 4 critères :

Un degré d'exigence est atteint lorsque toutes les conditions énoncées dans ledit degré sont satisfaites pour le poste considéré.

## CRITERES D'EVALUATION DES POSTES

CRITERE N°2 - INITIATIVE ET AUTONOMIE
---------------------------------------

### DEGRE D'EXIGENCE N°1

Autonomie dans la résolution de problèmes concrets liés à des aléas ou des imprévus, sous réserve du respect strict des modes opératoires standardisés.

Travail sous contrôle permanent à chaque phase du mode opératoire.

### DEGRE D'EXIGENCE N°2

Travail offrant des possibilités de choix sur l'enchaînement des modes opératoires, dans le cadre des procédures définies selon des techniques éprouvées qui ne peuvent être remises en cause.

Travail sous contrôle fréquent.

### DEGRE D'EXIGENCE N°3

Travail nécessitant une initiative significative. L'interprétation des données reçues reste guidée par des procédures définies selon des techniques éprouvées. Des adaptations soumises à validation peuvent être proposées. Travail soumis à contrôle de bonne fin ou compte-rendu au supérieur hiérarchique.

### DEGRE D'EXIGENCE N°4

Réalisation autonome des objectifs du poste concerné. Contribution à la gestion d'un secteur d'activité avec les autres services qui concourent à la marche du secteur.

Contribution à l'amélioration des méthodes de travail. Contrôle du travail effectué à postériori.

### DEGRE D'EXIGENCE N°5

Large autonomie d'un secteur d'activité pour la gestion et l'amélioration des méthodes de travail. Résultats menés par l'atteinte d'objectifs globaux. Contrôle du travail non systématique et effectué à postériori.

## CRITERES D'EVALUATION DES POSTES

CRITERE N°3 - NIVEAU D'ECHANGE AVEC LES TIERS
---

### DEGRE D'EXIGENCE N°1

Réception de consignes de travail simples et sous forme standardisée.  
Transmission d'informations simples.  
Prise en compte de la dimension relationnelle dans l'exécution des tâches.

### DEGRE D'EXIGENCE N°2

Réception de consignes de travail comportant une plus grande complexité.  
Transmission d'informations ou de consignes simples.  
Le salarié doit s'exprimer avec clarté.

### DEGRE D'EXIGENCE N°3

Echanges réguliers d'informations variées et d'une certaine technicité.  
Capacité d'écoute active permettant de comprendre des situations variées, impliquant des tiers internes et externes.  
Aisance dans l'expression orale.  
Capacité à rendre compte de son travail selon des procédures simples.

### DEGRE D'EXIGENCE N°4

Contacts permanents avec d'autres secteurs de l'entreprise notamment sur des points susceptibles de soulever des divergences.  
Capacité à communiquer, principalement par oral, avec ses collaborateurs ou les personnes concernées.  
Suscite l'adhésion des membres de son équipe autour d'orientations de l'entreprise.

### DEGRE D'EXIGENCE N°5

Le salarié négocie dans le cadre de son activité avec clientèle, fournisseur ou administration. Développe, en interne comme en externe, une argumentation et l'adapte aux situations rencontrées.

## ANNEXE 3

### CRITERES D'EVALUATION DES POSTES

CRITERE N°4 - COMPETENCES REQUISES
------------------------------------

#### DEGRE D'EXIGENCE N°1

L'emploi nécessite de :

- savoir lire, écrire et compter
- mettre en œuvre des compétences spécifiques en ce qui concerne la mémorisation et le repérage dans l'espace
- résoudre des problèmes simples et concrets
- comprendre les divers enjeux de sa fonction

Mise en œuvre de connaissances correspondant à la scolarité obligatoire ou au niveau VI de l'Education Nationale.

#### DEGRE D'EXIGENCE N°2

L'emploi requiert de :

- maîtriser les outils de base nécessaires à l'accomplissement des travaux
- savoir prendre un certain recul pour traiter les aspects organisationnels, commerciaux ou relationnels

Ces connaissances peuvent avoir été acquises lors de la formation initiale, la formation permanente ou par la validation des acquis professionnels.

Mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes de niveau V de l'Education Nationale.

#### DEGRE D'EXIGENCE N°3

L'emploi nécessite une aptitude à régler des problèmes concrets qui combinent la théorie et la pratique de processus avancés.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises lors de la formation initiale, la formation permanente ou par la validation des acquis professionnels.

Mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes de niveau IV de l'Education Nationale.

#### DEGRE D'EXIGENCE N°4

L'emploi nécessite de comprendre, traiter et communiquer sur la base de données concrètes et abstraites d'une certaine complexité, qui combinent des aspects techniques, économiques organisationnels et humains.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises lors de la formation initiale, la formation permanente ou par la validation des acquis professionnels.

Mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes de niveau III de l'Education Nationale.

#### DEGRE D'EXIGENCE N°5

L'emploi requiert une maîtrise technique du secteur d'activité, ainsi qu'une capacité d'analyse, de proposition, de prévision, d'organisation et de management des hommes.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises lors de la formation initiale, la formation permanente ou par la validation des acquis professionnels.

Mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes de niveau III ou II de l'Education Nationale.

---

**ANNEXE**

**PORTEURS DE JOURNAUX**

---

-----  
**ANNEXE PORTEURS**  
-----

**CONDITIONS D'EMPLOI**

En complément des dispositions prévues au tronc commun de la convention collective, il sera proposé aux porteurs de presse un contrat de travail utilisant les diverses modalités légales telles que temps partiel, temps partiel modulé.

Ce contrat précisera, de manière détaillée, l'organisation du travail de portage et les modalités de rémunération en découlant.

-----  
**ANNEXE PORTEURS**  
-----

**PERIODE D'ESSAI**

La période d'essai du porteur de presse comptera vingt-quatre jours de distribution dans la limite d'une durée deux mois calendaires.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus équivalente, avec l'accord des deux parties.

-----  
**ANNEXE PORTEURS**  
-----

**PREAVIS**

La durée du préavis, telle que prévue au tronc commun de la convention collective, pourra être réduite, en cas de démission, lorsque le porteur présente la preuve qu'il a trouvé un emploi à plein temps incompatible avec son contrat de travail de porteur.

---

## **ANNEXE PORTEURS**

---

### **PRINCIPES GENERAUX**

#### **DUREE DU TRAVAIL ET REMUNERATION**

##### **DES PORTEURS DE PRESSE**

La durée du Travail du porteur de presse est fonction de la durée de référence de la tournée (des tournées) à laquelle (auxquelles) il est affecté.

La rémunération du porteur de presse est calculée sur le nombre d'exemplaires portés ou du nombre de clients livrés.

En tout état de cause, au titre d'un mois donné, un porteur de presse perçoit une rémunération au moins égale à celle qui résulte du produit de la durée de référence par le taux horaire conventionnel minimal.

Les articles ci-après relatifs à la durée du Travail des porteurs de presse et à la rémunération de ceux-ci ont pour objet de préciser ces deux notions.

-----  
**ANNEXE PORTEURS**  
-----

**DUREE DU TRAVAIL DES PORTEURS DE PRESSE**

Chaque porteur est affecté à une tournée de portage déterminée par l'employeur pour un ou plusieurs jours.

En raison de la nature de l'activité du porteur (autonomie dans l'organisation de son rythme de travail, absence de contrôle de l'employeur), le calcul de la durée du travail se fonde sur une durée de référence, définie, pour chaque tournée, en entreprise.

Celle-ci tient compte du temps normalement consacré à la durée continue des missions qui sont confiées aux porteurs.

Elle intègre donc différents éléments susceptibles d'influer sur la réalisation de la tournée, notamment, le kilométrage de la tournée, le nombre moyen d'exemplaires portés, les conditions spécifiques de réalisation de cette tournée (activité extérieure en milieu rural ou urbain, encartage manuel et temps de préparation ...), ainsi que les caractéristiques du produit (poids, format, ...).

Elle est fixée pour un ou plusieurs jours de la semaine en référence à un nombre d'exemplaires.

Cette durée de référence est communiquée à l'intéressé lorsqu'il est affecté à cette tournée ; elle comporte l'heure limite à laquelle elle doit être terminée au plus tard, le cas échéant, l'heure de mise à disposition des journaux et, dans tous les cas, l'heure limite de prise des journaux.

L'organisation des tournées relève de la responsabilité de l'employeur. Il prend toute disposition pour que l'activité puisse être réalisée dans des conditions compatibles avec les délais de livraison.

Lorsque le nombre de journaux portés et lorsque les conditions de la tournée évoluent, une nouvelle durée de référence de la tournée concernée est déterminée et communiquée au porteur.

Les entreprises établiront une procédure d'étalonnage ou de calcul des durées de référence qui sera communiquée au Comité d'Entreprise et à défaut aux Délégués du Personnel.

Dans le cas où une réorganisation des tournées entraînerait une baisse pérenne de l'activité du porteur, les entreprises s'engagent à rechercher toute solution visant à atténuer cet effet.

Enfin, il pourra être proposé ponctuellement au porteur d'effectuer des tournées supplémentaires. Dans le cas où l'exécution de celles-ci ne serait pas compatible avec un emploi principal, le porteur pourrait les refuser.

-----  
**ANNEXE PORTEURS**  
-----

**REMUNERATION DES PORTEURS DE PRESSE**

La rémunération du porteur de presse est fixée selon les principes généraux de l'Annexe Porteurs. Il est précisé que lorsqu'il s'agit d'un supplément non encarté, la rémunération prend en compte les conditions de son éventuel encartage et de son portage.

Elle tient compte des contraintes particulières de la tournée, notamment, du nombre moyen d'exemplaires portés, de la durée de référence de la tournée et des caractéristiques du produit.

Pour chaque mois travaillé, la rémunération minimale est égale au taux horaire correspondant à l'échelon national de rémunération auquel est rattaché le porteur multiplié par la durée de référence cumulée mensuelle, communiquée au porteur.

Afin de permettre au porteur de vérifier que la rémunération à l'exemplaire est au moins égale au minimum conventionnel ou au SMIC, les employeurs feront figurer en annexe au contrat de travail les éléments permettant ce calcul.

La rémunération minimale telle que définie à l'annexe 5, prise en valeur annuelle, est majorée de 3% après un an d'ancienneté.

Cette majoration est portée à 6% après deux années d'ancienneté.

Les modalités de paiement de la majoration sont laissées à l'initiative de chaque entreprise sans toutefois pouvoir excéder la périodicité d'une année.

La comparaison des éléments ci-dessus avec la rémunération réelle versée en contrepartie ou à l'occasion du travail se fait en incluant dans cette dernière la totalité des éléments de rémunération versés y compris ceux à périodicité non mensuelle, notamment prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois ...

A partir de la date d'application de la Convention Collective, les contrats de travail doivent prévoir une garantie de rémunération correspondant à un minimum d'exemplaires portés (ou activité) par tournée.

-----  
**ANNEXE PORTEURS**  
-----

**REMUNERATION DES TOURNEES SUPPLEMENTAIRES**

Toute tournée supplémentaire exécutée dans les conditions prévues à l'article « Durée du travail » est rémunérée comme indiqué ci-dessus.

**REMUNERATION DES TEMPS D'ATTENTE**

Le temps d'attente est rémunéré au taux horaire du SMIC, après un délai de carence de 20 minutes.

Les parties admettent, compte tenu de la spécificité de l'activité, que les modalités concrètes de détermination du temps d'attente sont négociées en entreprise.

**DEFRAIEMENT DES PORTEURS DE PRESSE**

Si la tournée de portage ou son organisation nécessite un moyen de locomotion, celui-ci est déterminé par l'employeur.

L'indemnisation des frais d'usage de ce moyen de locomotion est définie en entreprise ou au contrat de travail dans le respect du minimum suivant :

- pour les tournées effectuées avec un véhicule à moteur thermique, depuis le lieu de prise des journaux jusqu'au dernier journal livré (ou, à défaut, jusqu'au point de fin de tournée déterminé par l'employeur) : barème fiscal kilométrique applicable aux vélomoteurs et scooters dont la puissance est inférieure à 50 cm<sup>3</sup>, pour une distance annuelle supérieure à 5.000 kilomètres (0,126 euros /km au 1/01/05)
  - Ce barème est égal à 1,4 fois le barème de base dans les cas suivants :
    - pour les tournées de plus de 60 kms ;
    - pour les tournées de plus de 400 journaux ;
    - pour les tournées dont le moyen de locomotion, exigé par l'employeur et effectivement utilisé, est l'automobile.

30% de ce tarif majoré sera revu au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, pour tenir compte de l'évolution du coût du carburant depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours (l'indice de référence étant l'indice des carburants et lubrifiants –Base 126,10 au 1/01/05 )

-----  
**ANNEXE PORTEURS**  
-----

Au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, il sera fait strictement application du barème fiscal majoré de 40%.

Ces modalités ne peuvent se cumuler avec celles existantes en entreprise et ayant le même objet.

Les volumes et poids confiés au porteur doivent être conformes à la réglementation en vigueur pour le moyen de locomotion déterminé par l'employeur.

-----  
**ANNEXE PORTEURS**  
-----

**JOURS FERIES**  
**Journée du 1er mai**

En ce qui concerne les porteurs de journaux, la rémunération du 1er mai chômé, s'il s'agit d'un jour normalement travaillé, est calculée sur la base de la moyenne du nombre de journaux habituellement distribués ce jour-là.

-----  
**ANNEXE PORTEURS**  
-----

**INDEMNISATION MALADIE - MATERNITE -  
ACCIDENT DU TRAVAIL**

Les dispositions prévues pour les personnels autres que porteurs sont transposables à ces derniers.

Toutefois, dans le cas où les porteurs de presse, compte tenu des conditions de prise en charge fixées par la Sécurité Sociale ne seraient pas indemnisés, ceux-ci percevraient néanmoins la part qu'aurait dû verser l'employeur en cas d'indemnisation par la Sécurité Sociale.

-----  
**ANNEXE PORTEURS**  
-----

**VISITE MEDICALE**

Dans le cas où cette visite ne pourrait pas se dérouler pendant le temps de travail, le temps nécessaire à la visite médicale sera rémunéré au taux horaire de l'emploi.

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PORTAGE DE PRESSE

## ANNEXE PORTEURS DE JOURNAUX

### **SIGNATURES**

Pour le Groupement des Entreprises de Portage de Presse  
Le Président  
Bernard CLIQUE

Pour la FILPAC CGT  
Jean Pierre COMBEBIAC

Pour la F3C CFDT  
Philippe DEBRUYNE

Pour la CFTC  
Alain VANDENBUSSCHE

Pour FO SNPEP  
Thierry NOLEVAL

Pour FO LIVRE  
Patrice SACQUEPEE

Pour la CGC  
Lucien BLAISE

## ANNEXE 4

### EXEMPLE DE GRILLE DE COTATION

DEGRE D'EXIGENCE	CRITERE 1 CONTENU DE L'ACTIVITE	CRITERE 2 INITIATIVE ET AUTONOMIE	CRITERE 3 NIVEAU D'ECHANGE AVEC LES TIERS	CRITERE 4 COMPETENCES REQUISES
1	10	10	10	10
2	15	15	15	15
3	22	22	22	22
4	33	33	33	33
5	50	50	50	50

La valorisation des degrés d'exigence répond à une loi de progression géométrique (un pas constant de 50% sépare chaque degré d'exigence du niveau supérieur)

**ANNEXE 5.****REMUNERATION MINIMALE NATIONALE \***

<b>NIVEAUX DE REMUNERATION</b>	<b>TOTAL POINT DE COTATION  (STATUT)</b>	<b>ECHELON NATIONAL DE REMUNERATION</b>	<b>REMUNERATION HORAIRE MINIMALE (EUROS)</b>	<b>REMUNERATION MINIMALE POUR LE PERSONNEL MENSUALISE BASE 151,67 HEURES(EUROS)</b>
1	40 à 49(EMPLOYE)	ECHELON 1	8,30	1258.86
2	50 à 59(EMPLOYE)	ECHELON 2A	8,40	1274.02
2	60 à 65(EMPLOYE)	ECHELON 2B	8,50	1289.19
3	66 à 72(EMPLOYE)	ECHELON 3A	8,60	1304.36
3	73 à 78(EMPLOYE)	ECHELON 3B	8.80	1334.69
4	79 à 84(EMPLOYE)	ECHELON 4A	9.20	1395.36
4	85 à 88(EMPLOYE)	ECHELON 4B	9.40	1425.69
5	89 à 99(AGENT DE MAITRISE)	ECHELON 5A	10,25	1554,61
5	100 à 110(AGENT DE MAITRISE)	ECHELON 5B	11,60	1759,37
6	111 à 123(AGENT DE MAITRISE)	ECHELON 6A	12.00	1820.04
6	124 à 132(AGENT DE MAITRISE)	ECHELON 6B	13,00	1971,71
7	133 à 149(CADRE)	ECHELON 7A	13.60	2062,71
7	150 à 166(CADRE)	ECHELON 7B	14,20	2153,71
8	167 à 200(CADRE)	ECHELON 8	16,40	2487,39
9	AU DELA DE 200(CADRE)	ECHELON 9	De gré à gré	

\* POUR LES PORTEURS, SE REPORTER À L'ARTICLE "REMUNERATION " DE L'ANNEXE RELATIVE AUX PORTEURS DE PRESSE.

NB : Ces minimas seront applicables, au plus tard, deux ans après signature de la Convention.