

	D'où l'on part	Ce que les OS (organisations syndicales) demandent	Réponse du SNE (Syndicat national de l'édition)	Ce qu'on a obtenu lors des négociations d'octobre-novembre 2017	Ce qui reste à discuter
<b>Entretien annuel</b>	Les TAD n'entrent le plus souvent dans les maisons d'édition (ME) que pour prendre ou livrer un travail.	Le TAD doit avoir une personne référente au sein de la maison d'édition, il doit être reçu en entretien professionnel.	extension de l'entretien annuel aux TAD, en l'orientant sur la clause évaluative.	<p>Frais de transport et temps passé à l'entretien avec l'employeur seront pris en charge par l'employeur. En revanche n'est pas remboursé le temps du transport.</p> <p>Sujets à traiter lors de cet entretien :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- évolution de l'activité</li> <li>- bilan de l'année passée</li> <li>- clause d'évaluation d'activité pour l'année à venir</li> <li>- qualité du travail</li> <li>- formation</li> </ul> <p>Si baisse d'activité envisagée, le TAD peut demander un 2<sup>e</sup> entretien avec accompagnement par un DP.</p> <p>Le volume d'heures figurant dans la clause évaluative de l'année <i>n</i> sera, suivant ce qui est le favorable au TAD, une moyenne des heures des 12, 24 ou 36 derniers mois.</p>	Le temps de transport = temps de travail, temps qui doit être remboursé.
<b>Déclaration annuelle</b>	<p>Les TAD multi-employeurs sont tenus de faire connaître à chaque ME, au + tard le 10 du mois suivant, le total des heures de travail correspondant aux salaires perçus dans le mois écoulé.</p> <p>Jamais appliqué.</p>		Le TAD doit formaliser une déclaration multi-employeur une fois par an, préalablement à la tenue de l'entretien annuel	Seul le volume d'heures salariées sera à déclarer préalablement à la tenue de l'entretien annuel. L'anonymat des entreprises pour lesquelles le TAD intervient sera conservé.	

	D'où l'on part	Ce que les OS (organisations syndicales) demandent	Réponse du SNE (Syndicat national de l'édition)	Ce qu'on a obtenu lors des négociations d'octobre-novembre 2017	Ce qui reste à discuter
<b>Volume de travail</b>	Pas de volume de travail minimal garanti (le TAD alterne des mois pleins et des mois creux, voire des mois à zéro heure)	Volume de travail minimal garanti, avec compensation des heures perdues	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si baisse d'activité inférieure à 15 %, rien ne se passe : pas d'indemnités versées au TAD (on considère que cette variation d'activité est inhérente au secteur de l'édition).</li> <li>- Si baisse d'activité comprise entre 15% et 30 % : indemnisation (plafonnée à 15 %) ou report d'un volume d'heures d'une année sur l'autre, mais aucun impact sur le contrat de travail</li> <li>- si baisse d'activité supérieure à 30 %, deux cas de figure : <ul style="list-style-type: none"> <li>. le TAD accepte cette baisse : avenant à son contrat de travail, et indemnisation de 15 %</li> <li>. le TAD refuse cette baisse : rupture du contrat pour motif économique.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Constat d'accord sur la mise en place d'un verrou sur 2 ans pour éviter la baisse continue d'activité d'année en année (15 % chaque année sur deux ans)</p> <p>Cette gestion de la variabilité du volume de travail sera soumise à une période expérimentale de deux ans.</p>	Les OS ne sont pas d'accord pour que l'indemnisation ne soit que de 15 %, quelle que soit la baisse d'activité.
	Contournement du statut TAD : les contrats d'auto-entrepreneur (AE) ont pris la suite des contrats d'auteur.	Le recours aux AE est illégal. Les ME doivent donner prioritairement le travail à leurs TAD en CDI	Recourir aux AE n'est pas illégal dans la mesure où l'on respecte les règles du contrat commercial.		L'AE n'est pas en mesure d'imposer les règles du contrat commercial. C'est tjrs la ME qui fixe le prix (le plus bas possible). Le SNE pense que la sécurisation du statut du TAD va encourager les ME à donner prioritairement du travail à leurs TAD.

	D'où l'on part	Ce que les OS (organisations syndicales) demandent	Réponse du SNE (Syndicat national de l'édition)	Ce qu'on a obtenu lors des négociations d'octobre-novembre 2017	Ce qui reste à discuter
<b>Maladie</b>	Le TAD en arrêt maladie autre que le correcteur n'a droit qu'aux indemnités SS...	Maintien du salaire pour tous les TAD	Maintien du salaire pendant la maladie sous conditions : - avoir 1 an d'ancienneté (6 mois dans le cas d'un accident du travail) - justifier de 3 bulletins de salaire sur 12 mois Base de calcul pour le maintien de salaire : moyenne des 12 derniers mois.  Le fait que le TAD peut être multi-employeur ne pose plus pb : le TAD informe chacun de ses employeurs en lui adressant une copie du volet 3 de l'arrêt de travail. Chaque employeur est tenu d'établir une attestation de salaire, qui doit être transmise à la CPAM dans les plus brefs délais. La CPAM pourra ainsi calculer le montant des indemnités journalières, qui tiendra compte de tous les salaires perçus chez les différents employeurs.		
<b>Formation</b>	En théorie, les TAD ont les mêmes droits que les autres salariés... mais en théorie seulement. Et si, par chance, ils ont accès à une formation, le temps passé à cette formation ne leur est pas rémunéré.	Accès des TAD au plan de formation de l'entreprise. Allocation de formation pour les TAD.	Mise en place d'un parcours de formation dynamique pour les correcteurs, avec la création d'un statut cadre de lecteur-réviseur.  Volonté de créer un CQP lecteur-réviseur	Adoption d'une politique de formation volontariste pour les TAD : les TAD bénéficieront du plan de formation de l'entreprise et seront rémunérés sur le temps passé en formation. C'est l'employeur principal qui portera le projet de formation du TAD (d'où l'utilité de la déclaration annuelle d'activité par le TAD). S'il s'agit d'un projet spécifique ou d'une formation demandée expressément par une ME, c'est cette ME qui portera le projet de formation.	Dialogue de sourds avec l'Afdas, l'OPCA qui gère les fonds.  Contenu du CQP lecteur-réviseur à définir.

	D'où l'on part	Ce que les OS (organisations syndicales) demandent	Réponse du SNE (Syndicat national de l'édition)	Ce qu'on a obtenu lors des négociations d'octobre-novembre 2017	Ce qui reste à discuter
<b>Mutuelle</b>	Mutuelle obligatoire depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2016 mais certaines ME, considérant qu'il y a suspension du contrat de travail pendant les périodes non travaillées, refusent de prendre en charge la mutuelle des TAD les mois sans salaire*. Nombre de ME demandent par ailleurs à leurs TAD de faire l'avance des frais de mutuelle.	*Pb qui pourrait être solutionné par le lissage de la rémunération.	Le SNE envisage la création d'un fonds mutualisé pour les TAD qui n'ont pas une très bonne mutuelle d'entreprise, car entreprise très petite. Il servira également à permettre un régime additif (possibilité de cotiser à deux mutuelles en même temps pour être mieux remboursé).  Étude de faisabilité concernant un fonds mutualisé chez Malakoff Médéric		Pas de réponses à ce jour.
<b>Prévoyance</b>		?	?	?	
<b>Jours fériés</b>	Les jours fériés ne sont pas payés au TAD, il n'a droit qu'au 10 % de congés payés	12 % de congés payés pour tenir compte des jours fériés ou des ponts accordés sur sites			Réponse le 9 janvier 2018
<b>Frais d'atelier</b>	5 % (sans ordi) ou 7 % (avec ordi) à Paris 4 % (sans ordi) ou 6 % (avec ordi) en province	7 % pour tout le monde			Réponse le 9 janvier 2018

	D'où l'on part	Ce que les OS (organisations syndicales) demandent	Réponse du SNE (Syndicat national de l'édition)	Ce qu'on a obtenu lors des négociations d'octobre-novembre 2017	Ce qui reste à discuter
<b>Frais divers</b>				Achat logiciel (par ex., proLexis) : la licence est payée par l'employeur, si les travaux qu'il confie au TAD exigent l'utilisation de ce logiciel. Les frais d'impression, frais d'envois postaux seront remboursés sur présentation de factures.	
<b>Ancienneté</b>	Une année d'ancienneté s'apprécie pour 1 200 heures de travail pour une même société ou par un travail effectué, même à temps partiel, pendant onze mois consécutifs ou non.	L'ancienneté s'apprécie à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, quelque soit le temps de travail effectué.	Une année d'ancienneté s'apprécie pour 450 heures de travail pour une même société	L'ancienneté s'apprécie à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, quelque soit le temps de travail effectué	A noter que pour les correcteurs de presse, l'ancienneté s'apprécie à compter de la date d'entrée dans le métier.
<b>Indemnités de licenciement</b>		Application de l'indemnité de rupture conventionnelle	Indemnités légales Macron (1/4 de salaire par année d'ancienneté si moins de 10 ans d'ancienneté, 1/3 par année d'ancienneté au-delà) + le SNE travaille à une assiette de calcul pour prendre en compte les années pleines et les années creuses. + un seul dispositif d'indemnisation pour les TAD, que les TAD soient employés ou cadres (contrairement à ce que prévoit la CCNE)	La définition du salaire de référence en cas de départ de l'entreprise : moyenne la plus favorable entre les 12 et les 24 mois derniers mois de salaire	Poursuite des négociations, le 9 janvier 2018. Les OS sont OK pour qu'il n'y ait qu'un seul dispositif d'indemnisation si ce dernier s'aligne sur le statut cadre.

	D'où l'on part	Ce que les OS (organisations syndicales) demandent	Réponse du SNE (Syndicat national de l'édition)	Ce qu'on a obtenu lors des négociations d'octobre-novembre 2017	Ce qui reste à discuter
<b>Allocations chômage</b>	Depuis la signature de l'annexe V de la convention Unédic du 18 janvier 2006 [ <a href="https://www.unedic.org/sites/default/files/regulations/Ann05ACh06.pdf">https://www.unedic.org/sites/default/files/regulations/Ann05ACh06.pdf</a> ], les TAD privés de travail ne bénéficient plus des allocations chômage sans un licenciement en bonne et due forme. D'où l'instauration du temps partiel modulé dans la nouvelle annexe IV, signée en septembre 2006, pour compenser cette perte de droit.	Ce temps partiel modulé n'a jamais été appliqué. Et les ME n'ont jamais licencié leurs TAD dormants... Alors un retour en arrière est-il possible ?	Le SNE pense que l'encadrement de la variabilité du volume de travail va tout régler.		Pb qui pourrait être compensé par lissage rémunération
<b>Lissage rémunération</b>	Lissage introduit dans certaines ME, chez Flammarion notamment.	Lissage du salaire dès lors que le TAD a effectué un nombre d'heures minimum fixé à 500 heures. Ce seuil est celui pris en compte pour le calcul des œuvres sociales dans les comités d'entreprise.	Le SNE, qui considérait au départ des négociations que le lissage était facile à mettre en œuvre, a fait marche arrière. Il juge à présent que la question du lissage touche à la gestion des entreprises et qu'il ne peut leur être imposé. Le SNE se bornera de ce fait à encourager ses adhérents à mettre en œuvre cette mesure pour leurs TAD réguliers (au moins 8 bulletins salaire/an)		A revoir en janvier 2018
<b>Rythme de travail</b>		Baisse et unification des cadences  Rémunération supérieure si intégration des corrections sur écran.	Question qui pourra se traiter dans un deuxième temps. Dans l'immédiat, on se limite aux droits fondamentaux  « il n'est pas nécessaire de conserver une référence au nombre de signes » (AB, le 5 juillet 2017)		Pour les OS, les heures payées aux TAD reposant sur un nombre de signes corrigés à l'heure, cette question impacte les droits fondamentaux (calcul indemnités journalières en cas de maladie, indemnités rupture, etc). Et l'unification des cadences est du même ordre que l'application des 35 heures.

	D'où l'on part	Ce que les OS (organisations syndicales) demandent	Réponse du SNE (Syndicat national de l'édition)	Ce qu'on a obtenu lors des négociations d'octobre-novembre 2017	Ce qui reste à discuter
<b>Classification</b>	Suivant la CCNE, les correcteurs ont un statut « employé », ils sont classés en E9 ; les lecteurs-correcteurs ont un statut cadre et sont classés en C2A mais, dans les faits, ils sont le plus souvent classés E9.	Compte tenu de leur expertise, tous les correcteurs devraient être cadres. D'autant qu'ils font aujourd'hui le plus souvent deux étapes en une : prépa copie + correction sur épreuves	??		À revoir en janvier 2018
<b>Droits collectifs</b>	Déjà prévus, mais peu, mal ou difficilement appliqués		<p>Reprise des dispositions actuelles de l'annexe IV – article 9 :            Pour exercer leurs différents mandats, les TAD bénéficient des crédits d'heures légaux ou conventionnels applicables aux élus. Les heures de délégation, ainsi que les heures correspondant aux réunions convoquées par l'employeur, sont rémunérées aux TAD en sus de la rémunération de leurs heures de travail sur la base du taux horaire qui leur est applicable, hors frais d'atelier et sans majoration.</p> <p>+ (toujours art 9) :            Libre exercice du droit syndical reconnu aux TAD,            Dispositions générales relatives au droit syndical et à la représentation du personnel dans l'entreprise applicables au TAD            Le TAD qui exerce une activité salariée dans plusieurs entreprises peut être électeur indifféremment dans chacune d'elles. Un TAD ne peut se porter candidat que dans une seule entreprise, selon son choix.            Tout TAD peut être désigné par une organisation syndicale représentative en qualité de délégué syndical            Chaque entreprise devra déterminer les moyens à mettre en œuvre afin de faciliter la communication des instances représentatives du personnel à l'égard des TAD.</p>		
<b>CDD</b>	Pas plus de 2 CDD par an		CDD d'une durée de deux ans, pour surcroît d'activité, remplacement congé maladie ou « chantier » particulier. Ils doivent comporter un nombre d'heures précis, ils ne comprennent pas de clause de variabilité.	Aux yeux des OS, formule qui peut présenter un intérêt si cela peut limiter le recours aux contrats d'AE.	Ne concerne pas que les TAD. A revoir en janvier 2018

	<b>D'où l'on part</b>	<b>Ce que les OS (organisations syndicales) demandent</b>	<b>Réponse du SNE (Syndicat national de l'édition)</b>	<b>Ce qu'on a obtenu lors des négociations d'octobre-novembre 2017</b>	<b>Ce qui reste à discuter</b>
<b>Autres domaines dans lesquels les TAD sont discriminés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pas de jours pour enfants malades</li> <li>- pas de visite médicale du travail</li> </ul>	??			??