

# LA NOUVELLE CONVENTION DES EMPLOYÉS ET CADRES DE LA PRESSE SPÉCIALISÉE SIGNÉE PAR LA CGT

La nouvelle convention collective des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée a été signée par la CGT. Elle est applicable dès à présent. Les cadres et les employés de cette branche bénéficient donc d'une convention unique. Cette négociation réussie démontre le dynamisme nouveau de cette branche dont le fonctionnement, depuis quelques années, n'était à la hauteur, ni des attentes des salariés, ni de son importance sociale et économique.

## QUI EST CONCERNÉ ?

La branche de la presse spécialisée regroupe quelque 500 entreprises et 13 300 travailleurs des publications papier et web, relevant de plusieurs organisations patronales : la presse professionnelle, la presse des professions de santé, la presse agricole et rurale, la presse sociale, la presse magazine et spécialisée, la presse culturelle et scientifique, la presse économique, juridique et politique. Elle ne comprend ni les éditeurs de presse magazine, ni ceux de la presse hebdomadaire régionale, qui ont leurs propres instances. La nouvelle convention collective concerne les employés, les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres mais pas les journalistes, qui bénéficient, pour leur part, d'une convention collective nationale, toutes branches confondues.

**Dix-huit mois de discussions, parfois houleuses, ont été nécessaires pour arriver à la rédaction finale. Plusieurs propositions patronales, inacceptables pour les salariés, ont été repoussées.**

## POURQUOI LA CGT A-T-ELLE SIGNÉ CETTE NOUVELLE CONVENTION ?

Une convention collective a pour but d'assurer aux salariés une protection supérieure à ce que prévoit la simple application du Code du travail. Dix-huit mois de discussions, parfois houleuses, ont été nécessaires pour arriver à la rédaction finale. Plusieurs propositions patronales, inacceptables pour les salariés, ont été repoussées. Finalement, les syndicats sont tombés d'accord sur un texte permettant de maintenir une grande partie des droits des salariés de la branche et d'en améliorer quelques-uns.

## QUELS SONT LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS APPORTÉS PAR LA NOUVELLE CONVENTION ?

- **Du nouveau sur les événements familiaux.** Les syndicats ont obtenu le passage d'un à deux jours d'absence rémunérée pour un déménagement, l'augmentation de deux à trois jours d'absence rémunérée pour les grands-parents qui perdent un petit-enfant, et jusqu'à trois jours de prise en charge annuelle du salaire en cas d'enfant malade (à partir de trois ans d'ancienneté pour ce dernier droit).
- **Des périodes d'essai réduites et mieux rémunérées.** Les anciennes conventions permettaient de doubler les périodes d'essai initiales de deux mois (employés), trois mois (techniciens) et quatre mois (cadres), pour arriver à des durées respectives de quatre, six et huit mois. Désormais, aucune période d'essai, même renouvelée, ne pourra durer plus de trois mois pour un employé, quatre pour un technicien et six pour un cadre. De plus, une rupture de contrat pendant le renouvellement de la période d'essai donnera désormais lieu au paiement du treizième mois. >>>

## LA NOUVELLE CONVENTION DES EMPLOYÉS ET CADRES DE LA PRESSE SPÉCIALISÉE SIGNÉE PAR LA CGT

>>> • **Des garde-fous sur les forfaits jours.** Les salariés au forfait jour, uniquement des cadres autonomes, ne pourront pas travailler plus de 217 jours par an. De plus, ces salariés bénéficieront d'une majoration de 10 % des minima de branche ou d'entreprise.

• **Le télétravail encadré.** Un accord d'entreprise ou une charte devra prévoir les moyens mis à la disposition du salarié pour accomplir ses fonctions, avec maintien de tous les avantages antérieurs, y compris les tickets restaurant.

• **Une majoration dès la première heure de nuit travaillée.** Le travail de 21 heures à 7 heures du matin donnera lieu, dès la première heure, à une majoration de salaire ou à une récupération de 15 % par rapport à une heure habituelle.

• **Des indemnités de licenciement harmonisées.** Le montant des indemnités de licenciement a été harmonisé, fixé à un mois de salaire pour la première année, puis un demi-mois pour les années suivantes, somme plafonnée à douze mois de salaire (treize mois au bout de vingt-cinq ans d'ancienneté, quatorze mois après trente-cinq

ans). C'est moins que ce qui était pratiqué jusqu'à présent pour les cadres, mais davantage que ce qui était prévu pour les employés.

• **Les contrats à durée déterminée (CDD)**

**plafonnés à vingt-quatre mois.** Le passage de dix-huit à vingt-quatre mois du plafond de durée des CDD a permis d'évincer la demande initiale des employeurs d'un contrat à durée indéterminée de chantier, prenant fin au terme de la mission sans indemnité de précarité. Tout CDD, quelle qu'en soit la durée, donnera bien lieu au paiement d'une indemnité de précarité de 10 %.

• **Aucune embauche inférieure à un mi-temps.**

Le patronat souhaitait ouvrir à toute une catégorie d'emplois la possibilité d'embauche à temps partiel inférieur à un mi-temps. Cela n'a pas été retenu : les directions devront s'organiser différemment.

• **Des outils anti-discrimination.** Les élus titulaires et mandatés syndicaux dans l'entreprise bénéficieront, chaque année, d'un entretien annuel pour vérifier qu'ils ne pâissent pas de discrimination syndicale afin, le cas échéant, d'établir un rattrapage. De même, des règles de bonne conduite ont été énoncées concernant l'égalité hommes/femmes et le travail des salariés handicapés.

### LA CONVENTION COLLECTIVE, UN OUTIL QUI DOIT VIVRE

La signature de cette convention n'est qu'une première étape dans la rénovation des relations sociales de cette branche, puisque des négociations sont à venir, notamment sur la question des qualifications professionnelles (y compris pour les journalistes) et sur celle de la prévoyance. Plus que jamais, les salariés et leurs élus dans les entreprises doivent être vigilants à la bonne application de ce texte. Une convention collective est un texte vivant, qui doit être défendu quotidiennement, et à ce titre toute difficulté d'interprétation pourra être traitée en commission paritaire. En cas de conflit, une commission de conciliation peut également être sollicitée par une organisation syndicale ou par un simple élu du personnel. •

**La signature de cette convention n'est qu'une première étape dans la rénovation des relations sociales de cette branche, puisque des négociations sont à venir, notamment sur la question des qualifications professionnelles (y compris pour les journalistes) et sur celle de la prévoyance.**