

Convention collective nationale

IDCC : **3230** | **PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE**  
**(Employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres)**

**Accord du 17 septembre 2021**  
relatif aux classifications et minima garantis

NOR : ASET2151092M

IDCC : 3230

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNPS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux après avoir conclu la convention collective nationale de travail des employés, techniciens agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée (IDCC 3230) ont décidé de mettre en place une nouvelle grille de classifications telles de définie ci-après. Cette dernière se substitue aux anciennes classifications (qui sont abrogées) qui étaient rattachées aux conventions antérieurement applicables aux entreprises et aux salariés entrant dans son champ d'application (IDCC 1871 et 1874 qui sont abrogées).

**Article 1<sup>er</sup>**

Les salariés relevant de la convention collective nationale de travail des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée sont répartis dans une grille de classifications comprenant 9 niveaux (annexe I).

Chacun de ces niveaux répond à une définition de fonction spécifique devant correspondre à l'organisation de l'entreprise et à l'évolution professionnelle du salarié. Le positionnement de chaque salarié de la branche correspond obligatoirement à la définition de la fonction qu'il occupe dans son entreprise, définie dans la grille de classifications.

À titre d'exemple, des emplois repères sont inscrits dans la grille sachant que leur positionnement n'est qu'un classement minimal, certains métiers pouvant être classés dans plusieurs niveaux (annexe II).

## Article 2

En cas de désaccord ou en cas d'absence d'emploi repère correspondant à la fonction exercée par un salarié, celui-ci peut solliciter son employeur afin d'échanger sur son positionnement dans la grille de qualification. Si le désaccord persiste, la commission de conciliation prévue par la CPPNI peut être saisie par l'une des parties.

En cas d'évolution du poste du salarié conduisant à une évolution de ses fonctions, l'employeur s'assurera de la mise en conformité de son niveau de qualification et du minimum garanti afférent.

Il est rappelé que conformément à l'article 39 de la CCNT de la presse d'information spécialisée « Tous les deux ans, à l'initiative de son employeur, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel au cours duquel est abordée l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

La question de la position dans la classification conventionnelle fait partie de l'entretien professionnel afin d'échanger sur la progression salariale ou professionnelle envisagée par l'article L. 6315-1 du code du travail. À l'occasion de cet entretien, doivent notamment être abordées les formations suivies par chaque salarié et leur impact sur les nouvelles compétences acquises. »

## Article 3

En cohérence avec la grille de classification, une nouvelle grille de minima garantis est mise en place (annexe III).

Conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective applicable, les salaires figurant dans la grille de minima garantis correspondent à la rémunération brute mensuelle minimale garantie à chaque salarié pour 151,67 heures de travail, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté dans l'entreprise.

Chaque salarié déjà en poste perçoit, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, une rémunération totale brute mensuelle au moins égale à la rémunération totale brute mensuelle qu'il percevait avant l'entrée en vigueur du présent accord. La nouvelle classification ne peut en aucun cas avoir pour conséquence de réduire la rémunération totale brute mensuelle d'un salarié déjà en poste.

## Article 4 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur dans un délai de six mois à compter de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Les entreprises du champ d'application de la convention collective nationale de travail de la presse d'information spécialisée (IDCC 3230) devront en conséquence mettre en œuvre la nouvelle grille de classifications et respecter les nouveaux minima garantis dans un délai de six mois à compter du dépôt du présent accord.

À l'issue d'un délai de dix-huit mois après l'entrée en vigueur du présent accord, il sera organisé une réunion spécifique de la CPPNI afin de faire un point sur la mise en œuvre des nouvelles classifications et nouveaux minima garantis.

## **Article 5 | Extension**

En vue de l'extension du présent accord, à l'ensemble du champ d'application défini dans le préambule, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

## **Article 6 | Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche de la presse spécialisée étant composée d'une part non négligeable de petites et très petites entreprises, le présent accord a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie.

*Fait à Paris, le 17 septembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I

### Grille de classification

Définition des critères des neuf niveaux de qualification de la classification des employés, techniciens et cadres des agences de la presse d'information spécialisée.

Le niveau d'une fonction est déterminé en prenant en considération les compétences requises et les missions et responsabilités afférentes.

Catégorie	Niveau	Fonction
Cadres	9	Direction générale/Cadre de direction
	8	Salarié dirigeant un secteur d'activité et possédant des responsabilités majeures dans la marche de l'entreprise. Il contribue à la définition et/ou à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise ou d'un secteur d'activité important. Il est placé sous l'autorité d'un cadre de direction générale. Il rend compte périodiquement de la gestion du ou des domaines qui lui sont confiés à un cadre de la direction générale
	7	Salarié occupant un poste exigeant une expertise. Il dispose d'une large capacité d'initiative dont il assume la responsabilité. Il organise son activité en fonction des objectifs qui lui ont été fixés et est conduit à prendre des décisions à caractère opérationnel relevant de ses attributions. Le cas échéant, il assure la bonne marche d'un service dont il est responsable et est conduit à prendre toute initiative ou décision concernant son service. Il rend compte régulièrement des principales décisions qu'il a été conduit à prendre
	6	Salarié justifiant d'une expérience confirmée dans son domaine professionnel lui permettant de prendre des décisions courantes. Il est autonome dans l'organisation de son travail. Il rend compte de son activité à un supérieur hiérarchique. Il est doté d'une véritable expertise dans son domaine d'activité et peut manager une équipe
	5	Salarié doté d'un niveau de qualification et/ou d'expérience lui permettant de prendre des initiatives dans le cadre de son périmètre tout en rendant compte régulièrement à un supérieur hiérarchique.
TAM	4	Salarié doté d'une qualification et/ou d'une expérience lui permettant de prendre des initiatives ou des décisions de gestion courante sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.
Employés	3	Salarié accomplissant des tâches récurrentes et/ou variées bénéficiant d'une autonomie dans leur réalisation sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique
	2	Salarié accomplissant des tâches récurrentes et/ou variées nécessitant une polyvalence et qui rend compte à un supérieur hiérarchique lequel en contrôle la bonne exécution
	1	Salarié accomplissant des tâches simples et récurrentes et qui suit les directives d'un supérieur hiérarchique

Annexe II

Emplois repères de la classification des employés, techniciens agents de maîtrise et cadres de la presse d’information spécialisée

Il est rappelé que les classifications des emplois repères sont à considérer *a minima*, la classification choisie devant correspondre à la définition de fonction liée à l’organisation de l’entreprise.

Positionnement des emplois repères dans la classification des employés, techniciens et cadres des agences de presse.

Niveau	Domaines			Système d’information
	Fonctions support	Commerciale. Marketing. Diffusion. Audience	Production (contenu, événementiel, services). Fabrication. Impression. Logistique	
9	Directeur général/Cadre dirigeant, dépend de l’organisation de l’entreprise, étant entendu que le cadre dirigeant est hors grille salariale			
8	Directeur juridique	Directeur commercial		Directeur des systèmes d’information (DSI)
	Directeur ressources humaines			
	Directeur administratif et financier			
7	Directeur des achats	Directeur marketing/communication	Directeur de production	Directeur informatique/digital
	Directeur comptable		Directeur logistique	
	Directeur contrôle de gestion			
	Directeur Audit			
	Directeur financier			

Niveau	Domaines			Système d'information
	Fonctions support	Commerciale. Marketing. Diffusion. Audience	Production (contenu, évènementiel, services). Fabrication. Impression. Logistique	
6	Responsable juridique			Responsable sécurité système d'information
	Responsable ressources humaines			
	Responsable comptable			
	Responsable contrôle de gestion			
	Responsable Audit			
5	Responsable formation	Responsable relations presse	Responsable de production	Chef de projet Responsable support
	Responsable des achats	Responsable abonnements	Responsable logistique	
	Contrôleur de gestion	Responsable marketing/communication		
	Auditeur	Responsable audience		
4	Chargé ressources humaines	Directeur de clientèle	Chef de studio	Ingénieur système réseaux
	Chargé formation		Chef de fabrication	
3	Juriste	Chef de publicité	Documentaliste	Développeur web Administrateur réseaux/système
	Gestionnaire paie	Chef de production	Animateur/modérateur de réseaux sociaux	
	Comptable	e-marketeur		
	Chargé d'audit		Webmaster/gestionnaire web	

Domaines				
Niveau	Fonctions support	Commerciale. Marketing. Diffusion. Audience	Production (contenu, événementiel, services). Fabrication. Impression. Logistique	Système d'information
2	Aide comptable	Commercial	Chargé de production	Technicien informatique
	Assistant(e)/Secrétaire	Chargé d'affaires	Intégrateur web	Technicien support
		Chargé d'audience	Webdesigner	Technicien réseaux
		Chargé de production	Aide documentaliste	
		Chargé de clientèle	Dessinateur d'exécution	
1			Technicien de production	
			Graphiste	
			Maquettiste	
	Employé administratif	Téléconseiller		
	Agent de maintenance	Attaché commercial		
	Employé au courrier	Télévendeur		
	Hôte/Hôtesse			

## Annexe III

### Minima garantis

Les salaires figurant dans la grille de minima garantis correspondent à la rémunération brute mensuelle minimale garantie de chaque salarié pour 151,67 heures de travail, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté dans l'entreprise.

Le minimum garanti du salarié « référent métier » tel que défini ci-dessous, et applicable jusqu'au niveau 4 de la grille de classifications, est majoré de 2 %. Cette dernière s'applique après majoration éventuelle liée à l'ancienneté du salarié.

Référent métier : après au moins un an d'ancienneté au sein de l'entreprise, le salarié devenu référent dans son métier par ses compétences techniques et/ou fonctionnelles est celui qui affiche une parfaite maîtrise de son métier/poste. Il est en capacité de partager et de transmettre son expertise au sein de son équipe ou de manière transversale.

Le « référent métier » peut être amené à prendre en charge des missions dédiées en lien avec son métier/poste. La reconnaissance de la qualité de référent doit faire l'objet d'un échange lors de l'entretien annuel d'évaluation et/ou de l'entretien professionnel. À l'issue de cet échange, la reconnaissance de référent métier est soumise pour validation à la direction générale ou à un supérieur hiérarchique ayant des prérogatives de direction générale. Après validation, il faudra s'assurer que le salaire de l'intéressé n'est pas inférieur au minimum garanti qui lui est applicable. La reconnaissance de référent métier n'a pas pour effet une révision du positionnement du salarié sur la grille des classifications.

(En euros.)

Niveau de classification	Minimum garanti	Ancienneté de 3 à 6 ans (+ 3 %)	Ancienneté de 6 à 9 ans (+ 6 %)	Ancienneté de 9 ans et plus (+ 9 %)
9	3 309	3 408	3 508	3 607
8	3 079	3 171	3 264	3 356
7	2 706	2 787	2 868	2 950
6	2 364	2 435	2 506	2 577
5	2 065	2 127	2 189	2 251
4	1 844	1 899	1 955	2 010
3	1 732	1 784	1 836	1 888
2	1 620	1 669	1 717	1 766
1	1 580	1 627	1 675	1 722