

N°	me
ARRIVÉE LE	
14 FEV. 2022	
DIRECTION DU TRAVAIL	

**CONVENTION COLLECTIVE  
DE L'IMPRIMERIE, DE LA PRESSE ET DE LA COMMUNICATION**

**TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES**

La présente convention traite des dispositions communes à l'ensemble des salariés des entreprises dont l'activité relève de l'Imprimerie, de la Presse et de la Communication, soit des codes NAF suivants :

- Pour le secteur de l'imprimerie : 1811 Z, 1812 Z, 1813 Z, 1814 Z
- Pour le secteur de la presse : 6391 Z, 5813 Z
- Pour le secteur de la communication : 7311 Z, 7312 Z, 6010 Z, 5819 Z, 5814 Z, 6020 A, 6020 B, 5911A, 5911 B, 6311Z, 6312Z, 6392Z

La présente convention annule et remplace dans toutes ses dispositions la convention collective signée en date du 15 octobre 1992 ainsi que ses annexes et avenants.

D'autres annexes sectorielles traitent des dispositions particulières propres aux secteurs de l'imprimerie, de la presse et de la communication.

Chaque annexe sera considérée comme un accord autonome et pourra être modifiée séparément.

**Article 1 - Durée**

Conclue pour une durée indéterminée, la présente convention pendra effet le jour suivant son dépôt au Secrétariat greffe du Tribunal du Travail de Papeete et de l'Inspection du Travail.

Il en sera de même pour les annexes sectorielles.

**Article 2 - Révision**

La présente convention pourra être révisée en tout ou partie par l'une des parties contractantes.

Toute demande de révision devra être effectuée moyennant un préavis d'un mois et sera signifiée par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception par la partie qui en prend l'initiative à toutes les autres et à l'inspection du travail.

Afin que les négociations puissent s'engager dans les meilleurs délais, elle devra être accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision.

En cas d'échec des négociations, il pourra être fait application de la procédure de dénonciation.

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention dans les conditions prévues par les articles Lp. 2341-5 et suivants du code du travail.

A M.L.      U      T.N.P.      Y.Y      1/1

### Article 3 - Dénonciation

Si la procédure de révision ne peut aboutir à un accord sur un nouveau texte, la présente convention pourra être dénoncée en tout ou partie par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée avec demande d' accusé de réception notifiée aux autres parties signataires ainsi qu'à l'inspection du travail et au greffe du tribunal du travail.

Des négociations doivent alors obligatoirement s'ouvrir dans les trente jours précédant l'expiration du délai de dénonciation.

La convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou à défaut, pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent.

### Article 4 - Droit d'expression

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective dans les conditions prévues par les articles Lp. 2351-1 et suivants du code du travail.

### Article 5 - Avantages acquis

Les avantages individuels considérés comme acquis sont ceux visés par la convention collective du 15 octobre 1992 avant sa modification par la présente convention.

Les salariés entrés en fonction avant la date de signature de l'arrêté d'extension, conservent le bénéfice des avantages individuels suivants, considérés comme acquis :

- Le niveau du salaire,
- Les jours de congés supplémentaires pour ancienneté ou pour enfants à charge,
- Le bénéfice de jours de congés supplémentaires compensant le travail durant les jours fériés,
- Les majorations d'heures supplémentaires pour travail le dimanche,

WF



→ ac. l. INP-R

CP

Y.Y

W<sub>2</sub>

9

TITRE II - CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6 - Embauchage



Le contrat de travail est obligatoirement écrit.

Le contrat, établi en double exemplaire, signé par l'employeur et le salarié et indique les mentions obligatoires suivantes :

1. L'identité des parties : nom, prénoms de l'employeur ou raison sociale de l'entreprise et adresse postale et physique du siège social de l'entreprise ou l'établissement, nom, prénoms, date de naissance, N°DN, et adresse postale et physique du salarié ;
2. Le numéro T.A.H.I.T.I, le numéro au répertoire des employeurs de la caisse de prévoyance sociale (C.P.S.), l'identification N.A.F. de l'entreprise ou l'établissement ;
3. La nature et la durée du contrat ;
4. Le salaire, la classification professionnelle et les fonctions du salarié ;
5. L'existence ou non d'une période d'essai et sa durée ;
6. La durée du préavis ;
7. La déclaration que le salarié est libre de tout engagement antérieur ;
8. La mention de la convention collective du travail applicable dans l'entreprise ;
9. L'existence ou non des avantages en espèces et des avantages en nature avec indication de leur valeur en espèces, l'existence ou non de la prise en charge du logement par l'employeur ou des indemnités versées à ce titre.

5

→ M.L. T.N.P.P 4/2 4.4 Ch 3



### TITRE III - EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Article 7 - Durée du travail

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 39 heures par semaine.

#### Article 8 - Jours de repos supplémentaires OK

Dans le secteur de la presse, les parties signataires reconnaissent que les nécessités inhérentes à certaines professions et aux exigences de l'actualité, ne permettent pas de déterminer le nombre et la répartition des heures de travail, en raison du caractère intermittent du travail, rendant le contrôle pratiquement irréalisable.

Il est donc prévu d'accorder aux journalistes reporters ou reporters d'image ainsi qu'à certains techniciens dont la liste sera définie par accord d'entreprise, des jours de repos supplémentaires lorsqu'ils couvrent des événements entraînant des sujétions particulières tels que :

- Événements sportifs et culturels majeurs,
- Elections politiques,
- Catastrophes naturelles,
- Visites de personnalités de premier plan...

Les modalités d'application de cet article seront précisées par accord d'entreprise.

A défaut de conclusion d'un accord d'entreprise, les dispositions du code du travail s'appliqueront.

#### Article 8 - Classifications professionnelles

Les classifications professionnelles seront définies dans les annexes sectorielles.

Aucun salarié ne peut percevoir une rémunération inférieure à celle de la catégorie dans laquelle il est employé, et telle qu'elle est définie dans les annexes à la présente convention.

#### Article 9 - Égalité professionnelle

Lorsque les conditions de travail, la qualification professionnelle sont identiques, il ne peut y avoir aucune différence de classification entre les salariés, quel que soit leur sexe ou leur origine, y compris en ce qui concerne les avantages et indemnités éventuels.

#### Article 10 - Remplacement provisoire

Tout salarié de l'entreprise appelé, pour quelque motif que ce soit, à occuper provisoirement un emploi de qualification plus élevée que la sienne, perçoit une indemnité minimale égale à la différence entre le salaire de sa catégorie et celui de la catégorie du nouvel emploi.

Ce remplacement ne pourra excéder six mois et devra être formalisé par écrit.

A l'expiration de ce délai, le salarié réintègre son poste ou est reclassé dans la catégorie supérieure.

W  
M.C. TRP.P  
Y.Y  
4



### Article 11 - Suspension du contrat

Le contrat est suspendu dans les circonstances prévues par l'article Lp. 1212-1 du code du travail.

Lorsque le contrat est suspendu, l'employeur ne peut le résilier sauf dans les cas prévus à l'article Lp. 1212-3 du code du travail.

La suspension du contrat à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

### Article 12 - Congés payés

Le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit à un congé annuel quelle que soit la durée du contrat dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

Les salariés à temps partiel bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

La durée du congé est augmentée dans les conditions prévues par le code du travail.

La durée du congé est réduite prorata temporis en cas de suspension du contrat de travail sauf pour les périodes assimilées par la réglementation à du travail effectif, fixées à l'article Lp. 3231-4 du code du travail.

### Article 13 - Période de congé

L'ordre et les dates de départ en congé sont fixés par le Chef d'entreprise, compte tenu des nécessités de service et, dans la mesure du possible, des désirs des salariés et après avis des délégués du personnel et ou du comité d'entreprise s'il en existe dans l'entreprise.

### Article 14 - Indemnité de congés payés

L'indemnité afférente aux congés est calculée dans les conditions fixées par les articles Lp.3231-16 et suivants du code du travail.

### Article 15 - Congés supplémentaires pour événements familiaux

Tout salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion d'événements familiaux :

- mariage du salarié 4 jours ouvrés
- mariage d'un enfant 2 jours ouvrés
- naissance d'un enfant ou adoption 3 jours ouvrés (par enfant)
- décès du conjoint, d'un enfant 5 jours ouvrés
- décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, 2 jours ouvrés
- décès des parents du conjoint, 1 jour ouvré (acte officiel exigé)

→ m.l. T.N.P.P. 4/2 4/4

5

Article 16 - Congés sans solde

Une période de congés sans solde non rémunérée peut être accordée par l'employeur dans la mesure où les nécessités du service le permettent et sur justification des motifs de la demande, dans les cas suivants :

- pour élever un enfant suite à sa naissance ou à son adoption résultant d'un jugement,
- pour assistance à un de ses enfants physiquement ou mentalement diminué
- pour assistance à un conjoint ou à un enfant en fin de vie

Le congé sans solde ne pourra pas dépasser 12 mois

Le salarié devra faire connaître à l'employeur par écrit, au moins un mois avant la fin de son congé s'il entend ou non reprendre son poste.

En cas de non reprise dans les délais impartis, l'employeur mettra le salarié en demeure de reprendre son poste sous huitaine et pourra le cas échéant mettre en œuvre une procédure disciplinaire.

Article 17 - Avancement

L'avancement se traduit pour les salariés concernés par un accroissement du salaire de base, sans changement de catégorie professionnelle.

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, la direction et les responsables hiérarchiques évaluent de façon annuelle la situation de chaque salarié en vue d'un éventuel avancement.

La décision finale appartient au chef d'entreprise qui en informera les délégués du personnel.

Article 18 - Promotion

Si la promotion est prononcée par le chef d'entreprise, elle se traduit pour le personnel promu par un changement de catégorie professionnelle.

La promotion peut être précédée d'une période probatoire dont la durée ne peut excéder celle prévue pour la période d'essai en cas d'embauche dans la même catégorie.

A la fin de la période probatoire, si celle-ci ne s'avère pas concluante, le salarié retrouve l'emploi qu'il occupait et la rémunération qui lui était attachée.

La période probatoire peut être accompagnée d'une formation complémentaire pendant le temps de travail.

Tout salarié promu percevra une augmentation de salaire.

Article 19 : Maladies et accidents hors service

Sauf cas de force majeure, le salarié malade ou accidenté doit justifier auprès de l'employeur du motif de son absence dans un délai de quarante-huit heures.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including "M.L.", "TNP", "Y.Y.", and a signature with the number "6".

N° *M26*  
ARRIVÉE LE  
14 FEV. 2022  
DIRECTION DU TRAVAIL

Article 20 : Jours fériés

Les jours fériés sont :

1er janvier  
5 mars  
Vendredi Saint  
Lundi de Pâques  
1er mai  
8 mai  
Ascension  
Lundi de Pentecôte  
Fête de l'autonomie  
14 juillet  
Assomption  
Toussaint  
11 novembre  
25 décembre

Le chômage de ces jours fériés entrainera le maintien de salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé, sous réserve qu'il n'ait pas été en absence irrégulière la veille ou le lendemain du jour férié.

Les salariés appelés à travailler les jours fériés bénéficieront après accord avec l'employeur soit d'une indemnité horaire correspondant au salaire horaire de base, majorée de l'ancienneté, soit d'un repos compensateur de remplacement.

Les modalités d'application du repos compensateur seront précisées par accord d'entreprise.

Les conditions précitées ne sont pas applicables au chômage du 1<sup>er</sup> mai.

*U*

*D*

*Δ*

*m.l.*

*T.N.P.*

*Y.L. Y.Y*

*U*  
*7*

TITRE IX - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21 : rupture du contrat - préavis

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. En cas de rupture de l'engagement, après la fin de la période d'essai, et sauf cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

- 1 mois pour les employés et ouvriers,
- 2 mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés,
- 3 mois pour les cadres

Il est rappelé que le préavis réalisé dans le cadre d'un licenciement, lorsqu'il n'est pas motivé par une faute grave, est augmenté d'un mois en cas d'ancienneté supérieure à 5 années en application de l'article A 1222-1 du code du travail.

Le salarié est autorisé à s'absenter un jour par semaine pour recherche d'emploi dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 22 : Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties a le droit de se dégager de l'obligation du préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le salarié durant le délai de préavis non effectué.

Article 23 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, hormis les cas de faute grave ou lourde, le salarié a droit après trois ans de présence continue dans l'entreprise, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

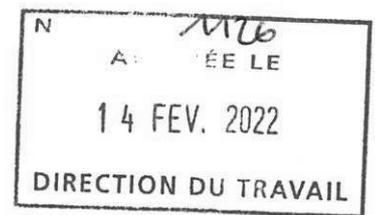
Cette indemnité est calculée suivant les modalités ci-après :

- 1) De la première année à la troisième année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 20 % du salaire mensuel par année de présence,
- 2) De la quatrième à la dixième année incluse de présence continue, l'indemnité est fixée à 25% du salaire mensuel par année de présence,
- 3) Au-delà de la dixième année de présence continue, l'indemnité est fixée à 30 % du salaire mensuel par année de présence,

Les fractions d'année ne sont pas prises en compte. Le salaire mensuel servant de base au calcul est le salaire moyen brut des trois derniers mois, qui précèdent le mois au cours duquel le contrat de travail a été rompu.

Cette indemnité ne pourra, en tout état de cause, être supérieure à 8 mois dudit salaire mensuel, sauf dispositions plus favorables prévues par le code du travail.

W  
A M.I. TAP.P YC YY W 8



#### Article 24 : Départ en retraite

Les salariés faisant valoir leur droit à la retraite, bénéficient d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

- Après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois,
- Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois et demi de salaire,
- Après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mois,
- Après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mois et demi,
- Après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3 mois,
- Après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 4 mois,
- Après 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 4,5 mois.

Les fractions d'année ne sont pas prises en compte.

Le salaire mensuel servant de base au calcul est, au plus avantageux, soit le salaire moyen brut des trois derniers mois, qui précèdent le mois au cours duquel le contrat de travail a été rompu, soit le douzième de la rémunération totale brute des douze derniers mois.

#### Article 25 - Mise à la retraite

En cas de mise à la retraite, l'indemnité prévue par le code du travail sera majorée de :

- 1 mois pour les salariés de 5 ans à 10 ans d'ancienneté,
- 1,5 mois pour les salariés ayant entre 10 et 20 ans d'ancienneté,
- 2 mois pour les salariés de plus de 20 ans d'ancienneté.

#### Article 26 - Gratification

Pour chaque salarié en contrat de travail à durée indéterminée, présent toute l'année, le montant de la gratification équivaut à un mois de salaire de base brut de la première catégorie (hors ancienneté), à condition d'avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La gratification de l'année N sera versée pour 50% vers le 15 décembre N et pour 50% vers le 15 juin de l'année N+1, ou selon des modalités définies par accord d'entreprise.

La gratification est versée dans les mêmes conditions au prorata temporis au salarié dont le contrat de travail a été rompu pour les motifs suivants :

- Départ à la retraite,
- Décès,
- Licenciement, sauf cas de faute lourde,

La gratification est versée en cas de suspension du contrat de travail pour maladie inférieure à 6 mois ou accident de travail, maternité.

En cas de difficultés économiques avérées sur l'exercice concerné, caractérisées notamment par :

- Un plan social,
- Un accord de réduction d'horaires,
- Le redressement judiciaire ou un plan de continuation,

A M.L. T.N.P. G.C. Y.Y. L.M. 9

172  
135 12 11  
JIAV

Le versement de cette gratification pourra être suspendu par accord d'entreprise et par avenants dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel.

Les sociétés nouvellement créées ne seront pas soumises au versement de la gratification durant leurs trois premiers exercices de 12 mois.

W

N° ARRIVÉE LE  
14 FEV. 2022  
DIRECTION DU TRAVAIL

10  
M  
42 44  
T.N.P.P  
arr. 10  
10



## TITRE V - REGLEMENT DES DIFFERENDS COLLECTIFS

### Article 27 : Commission paritaire d'interprétation

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation de la présente convention, de ses annexes et avenants.

Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention.

La composition de la commission est la suivante :

- un représentant de chacune des organisations syndicales représentative de salariés signataires ou adhérentes,

- des représentants des employeurs issus d'organisation interprofessionnelle et sectorielle en nombre égal à celui de l'ensemble des représentants des organisations syndicales de salariés.

La partie qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties signataires ou adhérentes.

La commission est réunie à la diligence de la partie qui désire soumettre le différend à la commission au plus tard dans le mois qui suit la date de saisine des autres organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

La convocation doit indiquer le lieu, la date et l'heure de la réunion ainsi que son objet.

La commission pourra faire appel, le cas échéant, à l'inspecteur du Travail qui prendra part aux débats et éclairera la commission de ses avis et de ses conseils.

Le président de la commission, lors de la première session est désigné par tirage au sort, parmi tous les membres de la commission.

Il assurera la présidence pendant toute la session.

D'une session à l'autre, la présidence sera assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des salariés.

Le président fera assurer le secrétariat par une personne de son choix.

Pour siéger valablement, la commission doit comprendre la majorité de ses membres.

Si tel n'est pas le cas, le président convoque à une nouvelle réunion, dans un délai n'excédant pas huit jours, les membres de la commission qui siègent dans les mêmes conditions.

Les parties peuvent se faire assister par une ou plusieurs personnes de leur choix, qui siègent avec voix consultative.

Le président dirige les débats.

La commission entend toutes les personnes dont elle juge à la majorité des membres présents les dépositions utiles au règlement du différend.

Lorsque la commission donne un avis à la majorité des 2/3 des membres qui la composent, le texte de cet avis a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention.

Il fait l'objet d'un dépôt au Greffe du Tribunal du Travail, conformément aux dispositions du code du travail.

Il est exécutoire le lendemain de son dépôt au lieu et place du texte mentionné.

**Article 28 : Date d'effet**

La présente Convention prend effet à compter du lendemain de la date de dépôt à l'inspection du travail et au greffe du Tribunal du Travail.

**Article 29 - Extension**

Les parties signataires sollicitent la direction du travail, l'extension de la présente convention conformément à l'article Lp. 2341-11 du code du travail.

Fait à Papeete le 11 FEVRIER 2022

Pour la CSTP-FO

*Signature*

Pour la CSIP

Pour O OE TO OE RIMA

Pour le MEDEF

Pour A TIA I MUA

*Signature*

Pour OTAHI

Pour le SIPCOM

Pour la CPME



REMARQUE : la définition des attentes d'une catégorie inclue les éléments indiqués pour celle-ci ainsi que toutes celles des catégories inférieures.

Emplois repères, à titre indicatif	niveau	anc. Class.	Salaire	Connaissances	NIVEAU
Employés	Employé	1	195 000	Possède une parfaite maîtrise d'une langue, tant sur le plan de l'orthographe, de la syntaxe, de la grammaire, que du vocabulaire. Dispose d'une culture générale lui permettant d'aborder des problématiques variées sans expérience et sans formation	BAC
	Employé	2	205 000	Possède une parfaite maîtrise d'une langue, tant sur le plan de l'orthographe, de la syntaxe, de la grammaire, que du vocabulaire avec 6 mois d'expérience minimale	BAC
	Employé	3	210 000	Possède une parfaite maîtrise d'une langue tant sur le plan de l'orthographe, de la syntaxe, de la grammaire, que du vocabulaire possède un diplôme de journaliste ou expérience équivalente	BAC
Employés qualifiés	Employé qualifié	2	230 000	Capable d'effectuer sous l'autorité de sa hiérarchie, son travail avec autonomie et initiative. Maîtrise l'ensemble des techniques journalistiques et qui est capable de faire preuve d'autonomie dans l'organisation du travail	BAC +2 OU EXPERIENCE EQUIVALENTE
	Employé hautement qualifié	3	240 000	Maîtrise l'ensemble des techniques journalistiques et qui est capable de faire preuve dans sa démarche quotidienne, d'analyse et de synthèse, spécialisé dans un domaine	LICENCE OU EXPERIENCE EQUIVALENTE
Agents de maîtrise	Agent de maîtrise	1	250 000	Journaliste hautement qualifié capable d'effectuer de manière ponctuelle des missions d'encadrement avec délégation. Possède une formation qualifiante au métier et/ou une expérience lui conférant une capacité de résolution de problèmes. Le travail confié implique sous l'autorité d'un cadre de travailler en coordination avec tout ou partie des services de l'entreprise. Agit en autonomie dans le cadre de directives générales et l'emploi nécessite la recherche d'actions ou de décisions liées à la diversité des situations rencontrées.	LICENCE OU EXPERIENCE EQUIVALENTE
	Agent de maîtrise spécialisé	2	260 000	Journaliste hautement qualifié capable d'encadrer. Possède une formation qualifiante au métier et/ou une expérience lui conférant une capacité managériale. Le travail confié implique sous l'autorité d'un cadre d'organiser, de surveiller, d'optimiser des travaux exécutés par des agents. Agit en autonomie dans le cadre de directives générales et l'emploi nécessite la recherche d'une action ou d'une décision liées à la diversité des situations rencontrées.	LICENCE OU EXPERIENCE EQUIVALENTE
Cadres	Cadre intermédiaire	1	300 000	Journaliste possédant une spécialisation et une expérience reconnues assumant des fonctions d'encadrement. Le travail confié implique d'organiser, de contrôler, d'optimiser des travaux exécutés par des employés, ouvriers ou agents de maîtrise. L'agent agit en autonomie dans le cadre de directives générales et organise les moyens mis en place dans le cadre d'objectifs. L'emploi nécessite de la part du titulaire la recherche d'actions ou de décisions liées à la diversité des situations complexes rencontrées et la recherche de performance.	MASTER OU EXPERIENCE EQUIVALENTE
	Cadre	2	320 000	Journaliste assumant des fonctions d'encadrement. Le travail confié implique l'encadrement et le pilotage général de l'entreprise. L'agent bénéficie d'une délégation de pouvoirs qui implique d'assumer une responsabilité civile et pénale.	MASTER OU EXPERIENCE EQUIVALENTE
	Cadre supérieur	3	360 000	Journaliste assumant des fonctions d'encadrement. Le travail confié implique l'encadrement et le pilotage général de l'entreprise. L'agent bénéficie d'une délégation de pouvoirs qui implique d'assumer une responsabilité civile et pénale.	MASTER OU EXPERIENCE EQUIVALENTE

ARRIVÉE LE  
14 FEV. 2022  
DIRECTION DU TRAVAIL

→ 4.7 D  
M.L.  
TRPP  
K  
U  
V

REMARQUE : la définition des attentes d'une catégorie inclue les éléments indiqués pour celle-ci ainsi que toutes celles des catégories inférieures.

emplois repères, à titre indicatif	Niveau	Salaires	Connaissances	NIVEAU
Ouvriers	Manœuvre	155 973	Personnel sans connaissances particulières, ni formation. Opérationnel après une initiation de courte durée. Les travaux confiés sont manuels, élémentaires et/ou répétitifs. L'agent applique les consignes et instructions données.	N° ARRIVÉE-LE 14 FEV. 2022 DIRECTION DU TRAVAIL
	Ouvrier spécialisé	159 000	Personnel opérationnel après une formation interne de courte durée. Les travaux confiés sont élémentaires et/ou variés. L'emploi implique la sollicitation du Responsable pour pallier les problèmes rencontrés.	
	Ouvrier spécialisé	161 000	Personnel ayant reçu une formation interne avancée sur le poste et/ou ayant une expérience lui conférant dextérité. Les travaux confiés sont variés et exécutés avec habileté et productivité. L'agent agit dans le cadre des instructions données et peut être amené à réaliser des ajustements occasionnels face à des problèmes rencontrés.	
Techniciens, Techniciens qualifiés	Technicien	169 000	Personnel ayant une formation de base au métier. Le travail confié implique une capacité d'analyse et de résolution de problèmes. L'agent agit dans le cadre d'instructions données et peut être amené à réaliser des ajustements réguliers face à des problèmes rencontrés.	BAC PRO/ BTS OU EXPERIENCE EQUIVALENTE
	Technicien	189 000	Personnel ayant une formation de base au métier et justifiant d'une expérience lui conférant dextérité. Le travail confié implique une capacité d'analyse et de résolutions de problèmes complexes avec habileté. L'agent agit sur des directives et est amené à réaliser des adaptations constantes aux problèmes posés.	
	Technicien hautement qualifié	208 000	Personnel ayant une formation de base au métier et justifiant d'une expérience lui conférant une capacité de résolution de problème. Le travail confié implique, sous la responsabilité d'un agent de maîtrise, d'organiser et/ou de surveiller et/ou d'optimiser et/ou de former des travaux exécutés par des agents. L'agent agit sur des directives et doit réaliser des adaptations constantes aux problèmes posés dont les plus complexes.	
Employés	Employé	155 973	Personnel sans connaissances particulières, ni formation et opérationnel après une initiation de courte durée. Les tâches confiées sont des tâches d'exécution simples et répétitives. L'agent applique les consignes et instructions données et est soumis à un contrôle permanent.	CAP / BEP
	Employé	159 000	Personnel ayant une formation de base ou justifiant d'une expérience professionnelle lui permettant de faire face à des opérations courantes. Le travail confié implique des tâches d'exécution simples mais variées. L'emploi implique la sollicitation du Responsable pour pallier les problèmes rencontrés.	
	Employé	161 000	Personnel ayant une formation de base ou justifiant d'une expérience professionnelle lui permettant de faire face à des opérations courantes. Les travaux confiés sont exécutés avec productivité et fiabilité. L'agent agit dans le cadre des instructions données et peut être amené à réaliser des ajustements occasionnels face à des problèmes rencontrés.	
Employés qualifiés	Employé qualifié	169 000	Personnel ayant une formation qualifiante au métier. Le travail confié implique une grande variété de tâches ainsi qu'une capacité d'analyse et de résolution de problèmes. L'agent agit dans le cadre de directives et peut être amené à réaliser des ajustements réguliers face à des problèmes rencontrés.	BAC PRO/ BTS OU EXPERIENCE EQUIVALENTE
	Employé qualifié	185 000	Personnel ayant une formation qualifiante au métier et/ou une expérience lui conférant dextérité. Le travail confié implique une grande variété de tâches complexes et de résolution de problèmes qui devront être réalisées avec habileté. L'agent agit dans le cadre de directives générales et peut être amené à réaliser des ajustements réguliers face à des problèmes rencontrés.	
	Employé hautement qualifié	203 000	Personnel ayant une formation qualifiante au métier et une expérience lui conférant une capacité de résolution de problèmes. Le travail confié implique d'organiser et/ou de surveiller et/ou d'optimiser et/ou de former des travaux exécutés par des employés. L'agent agit dans le cadre de directives générales et est amené à réaliser des ajustements réguliers face à des problèmes rencontrés dont les plus complexes.	
Agents de maîtrise	Agent de maîtrise	210 000	Personnel ayant une formation qualifiante au métier et/ou une expérience lui conférant une capacité de résolution de problèmes. Le travail confié implique sous l'autorité d'un cadre, de travailler en coordination avec tout ou partie des services de l'entreprise et/ou d'assurer la gestion d'une équipe de moins de 6 personnes.	BTS OU EXPERIENCE EQUIVALENTE
	Agent de maîtrise	230 000	Personnel ayant une formation qualifiante au métier et/ou une expérience lui conférant une capacité managériale. Le travail confié implique sous l'autorité d'un cadre d'organiser, de surveiller, d'optimiser des travaux exécutés par des agents. L'agent agit en autonomie dans le cadre de directives générales et l'emploi nécessite la recherche d'une action ou d'une décision liées à la diversité des situations rencontrées.	
Cadres	Cadre	250 000	Le travail confié implique d'organiser, de contrôler, d'optimiser des travaux exécutés par des employés, ouvriers ou agents de maîtrise. L'agent agit en autonomie dans le cadre de directives générales et organise les moyens mis en place dans le cadre d'objectifs. L'emploi nécessite de la part du titulaire la recherche d'actions ou de décisions liées à la diversité des situations complexes rencontrées et la recherche de performance.	MASTER OU EXPERIENCE EQUIVALENTE
	Cadre	300 000	Le travail confié implique l'encadrement et le pilotage générale de l'entreprise. L'agent bénéficie d'une délégation de pouvoir.	

W  
Y  
T.N.P.  
D  
Y.Y  
A

in.

N° *M26*  
ARRIVÉE LE  
14 FEV. 2022  
DIRECTION DU TRAVAIL

CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES  
Secteurs administratifs et techniques

DESIGNATION	OUVRIERS			TECHNICIENS ET TECHNICIENS QUALIFIES			EMPLOYES			EMPLOYES QUALIFIES			AGENTS DE MAITRISE		CADRES	
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2
<b>METIERS COMMUNS</b>																
MANŒUVRE	X							X	X							
PLANTON																
MAGASINIER	X	X	X	X										X		
RESPONSABLE MAGASIN																
TECHNICIEN DE MAINTENANCE			X	X	X	X								X	X	
RESPONSABLE MAINTENANCE																
STANDARDISTE								X	X	X	X					
SECRETARE									X	X	X					
ASSISTANT COMMERCIAL										X	X					
CONSEILLER COMMERCIAL										X	X	X				
DIRECTEUR COMMERCIAL																X
AIDE COMPTABLE										X	X					
COMPTABLE										X	X	X				
CHEF COMPTABLE													X			
DIRECTEUR FINANCIER																X
ASSISTANT RESSOURCES HUMAINES										X	X					
GESTIONNAIRE RH										X	X	X				
DRH																X
GRAPHISTE			X	X	X											
INFOGRAPHISTE				X	X	X										
INFORMATICIEN				X	X	X										
ASSISTANT DE DIRECTION											X	X	X			
DIRECTEUR D'EXPLOITATION																X
DIRECTEUR GENERAL																X
<b>METIERS DE L'IMPRIMERIE</b>																
OUVRIER		X	X													
FACONNIER		X	X	X	X	X										
IMPRIMEUR		X	X	X	X	X										
AGENT PRE-PRESSE			X	X	X	X										
CHEF DE SERVICE							X							X		
RESPONSABLE DE SERVICE														X	X	
<b>METIERS DE LA PRESSE</b>																
JOURNALISTE WEB								X								
JOURNALISTE RADIO								X								
TECHNICIEN RADIO				X												
<b>METIERS DE LA COMMUNICATION</b>																
ASSISTANT DE COMMUNICATION (débutant)								X	X							
ASSISTANT DE COMMUNICATION											X					
CHARGE DE COMMUNICATION											X	X	X			
WEBMASTER				X	X						X	X				
COMMUNITY MANAGER										X	X					
<b>communication audiovisuelle</b>																
ASSISTANT DE PROGRAMMATION (débutant)								X								
ASSISTANT DE PROGRAMMATION									X							
CONTROLEUR DES PROGRAMMES										X						
ADJOINT DE PROGRAMMATION											X					
CHARGE DE PROGRAMMATION												X				
RESPONSABLE DE PROGRAMMATION													X			
ARCHIVISTE DEBUTANT								X								
ARCHIVISTE											X					
ASSISTANT DE PRODUCTION DEBUTANT								X								
ASSISTANT DE PRODUCTION										X						
ASSISTANT DE PRODUCTION CONFIRME											X					
CHARGE DE PRODUCTION												X				
RESPONSABLE DE PRODUCTION													X			
TECHNICIEN AUDIOVISUEL ASSISTANT DEBUTANT	X															
TECHNICIEN AUDIOVISUEL ASSISTANT				X												
TECHNICIEN AUDIOVISUEL					X											
TECHNICIEN AUDIOVISUEL CONFIRME						X										
REALISATEUR													X			
REALISATEUR CONFIRME														X		
SCRIPTTE DEBUTANT								X								
SCRIPTTE ASSISTANT										X						
SCRIPTTE											X					
SCRIPTTE CONFIRME												X				
ASSISTANT CHEF DE CAR				X												
CHEF DE CAR						X										
CHEF DE CAR CONFIRME																X
TECHNICIEN DE DIFFUSION DEBUTANT				X												
TECHNICIEN DE DIFFUSION					X											
TECHNICIEN DE DIFFUSION CONFIRME						X										
RESPONSABLE DE DIFFUSION													X			
TECHNICIEN VIDEO ASSISTANT				X												
TECHNICIEN VIDEO					X											
TECHNICIEN VIDEO CONFIRME						X										
RESPONSABLE TECHNIQUE															X	
MONTEUR VIDEO ASSISTANT										X						
MONTEUR VIDEO											X					
MONTEUR REALISATEUR												X				
MONTEUR VIDEO CONFIRME													X			
CHEF MONTEUR VIDEO														X		

→ *ut* 4.4 *ml.* *TNP.P* *yc* *(u)*