

Brochure n° 3136

Convention collective nationale
IDCC : 1480. – JOURNALISTES

ACCORD DU 3 JUILLET 2019
RELATIF À LA CLASSIFICATION ET AUX SALAIRES MINIMA
DES JOURNALISTES D'AGENCES DE PRESSE

NOR : ASET1951155M
IDCC : 1480

Entre :

FFAP,

D'une part, et

SNJ CGT ;

USJ CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En novembre 2016, les partenaires sociaux représentatifs dans la convention collective des journalistes, appliquée à la branche des agences de presse, ont engagé des négociations visant à réviser les classifications et les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des agences de presse, afin de les mettre en conformité avec les différentes évolutions légales et professionnelles (qu'il s'agisse de l'activité d'agence de presse ou du métier de journaliste).

Cette négociation visait également à définir un barème minimum de piges pour les journalistes professionnels rémunérés à la pige par une agence de presse.

CHAPITRE I^{ER}
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 22 de la convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1975 (refondue le 27 octobre 1987) (IDCC 1480).

Le présent accord s'applique aux rapports entre les journalistes professionnels tels que définis aux articles L. 7111-3 et suivants du code du travail, et leurs employeurs, dans les entreprises qui ont pour activité principale la collecte, le traitement, la synthèse, la mise en forme et la fourniture à

titre professionnel de tous éléments d'informations écrites, photographiques et/ou audiovisuelles ayant fait l'objet sous leur propre responsabilité d'un traitement journalistique, à des entreprises éditrices de publications de presse, à des éditeurs de services de communication au public par voie électronique, et à des agences de presse ; notamment :

- les entreprises inscrites sur une liste établie par arrêté conjoint des ministres chargés de la communication et du budget, pris sur proposition de la commission paritaire des publications et agences de presse (CPPAP) ;
- les entreprises ayant une telle activité principale et relevant du code 63.91Z de la nomenclature NAF.

Le présent accord se substitue purement et simplement à tous les accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet (classifications, salaires minima, barèmes de pages pour les journalistes d'agences de presse).

Article 2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord et ses annexes seront déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Article 3

Extension

En vue de l'extension du présent accord et de ses annexes, à l'ensemble du champ d'application défini à l'article 1^{er}, 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 4

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 des agences de presse étant composée à une très large majorité de petites et très petites entreprises, le présent avenant 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.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur :

- le 1^{er} janvier 2020, pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle signataire représentative de la branche des agences de presse ;
- À partir du jour de la publication d'un arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2020.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AUX JOURNALISTES PERMANENTS

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux journalistes rémunérés à la pige.

Article 6

Classification et emplois repères

Les signataires du présent accord ont établi la classification des emplois repères occupés par les journalistes des agences de presse. Cette classification comprend 8 groupes de qualification (groupe 1 à groupe 8) à partir desquels ont été positionnés les emplois repères, au regard de critères définis pour chacun de ces groupes.

6.1. Positionnement

Le positionnement des emplois repères dans la classification figure en annexe I du présent accord.

Les critères des 8 groupes de qualification sont définis en annexe II du présent accord.

Les agences de presse s'engagent à respecter les règles suivantes :

- tout journaliste doit être positionné sur le groupe de la fonction qu'il occupe effectivement, même en cas d'entrée récente dans la profession ;
- le groupe 1 est réservé aux journalistes débutants. La durée maximale de positionnement sur le groupe 1 est fixée à :
 - 1 an à compter du 1^{er} jour d'exécution du contrat de travail, si le journaliste est issu d'un des cursus reconnus par la CPNEJ ;
 - 2 ans à compter du 1^{er} jour d'exécution du contrat de travail, si le journaliste n'est pas issu d'un des cursus reconnus par la CPNEJ.
- Tout journaliste titulaire, au sens de l'article 13 alinéa 1^{er} de la convention collective nationale de travail des journalistes, doit être positionné au minimum sur le groupe 2. La durée maximale de positionnement sur le groupe 2 « junior » est fixée à 5 ans.

6.2. Emploi repère

Une définition de chaque emploi repère figure en annexe III. Il est précisé que si les emplois repères sont décrits au masculin, tous peuvent l'être au féminin.

L'emploi repère est un exemple d'emploi élaboré à partir de tâches et d'activités répertoriées auprès d'entreprises de la branche des agences de presse. Selon les organisations de travail et les caractéristiques de l'entreprise, la définition contractuelle de l'emploi occupé effectivement par chaque journaliste peut être composée de tout ou partie des tâches et activités recensées dans la définition de l'emploi repère fixée par le présent accord.

6.3. Évolution professionnelle

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Dans une logique de parcours professionnels, les signataires du présent accord conviennent que la question de la position dans la classification conventionnelle fait partie de l'entretien professionnel afin de permettre 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.

6.4. Conciliation

Les signataires du présent accord conviennent qu'en cas de désaccord entre un journaliste et son employeur sur le positionnement dans la classification et/ou l'emploi repère associé, l'une des parties peut saisir la commission paritaire amiable prévue par l'article 47 de la convention collective nationale des journalistes.

Article 7

Salaires minima conventionnels

À chacun des 8 groupes de qualification de la classification, est attaché un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois).

Les salaires mensuels bruts minima garantis pour les journalistes des agences de presse figurent en annexe IV du présent accord.

Ce salaire mensuel brut minimum garanti exclut les primes d'ancienneté, le 13^e mois, ainsi que tout éventuel complément de salaire.

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. En effet, la nouvelle classification ne peut en aucun cas avoir pour conséquence de réduire la rémunération totale brute mensuelle d'un journaliste déjà en poste.

Il est rappelé le principe « à travail égal, salaire égal » qui oblige l'employeur à assurer la même rémunération aux salariés exerçant un même travail ou un travail de valeur égale dans l'entreprise, sauf à le justifier par un ou plusieurs critères objectifs et pertinents étrangers à toute discrimination.

7.1. Mesure transitoire

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, l'annexe IV est d'application immédiate pour toutes les agences de presse, à l'exception des agences de presse audiovisuelles qui bénéficient de mesures transitoires spécifiques exposées ci-après à l'article 7.2.

Cependant, dans l'hypothèse où une agence (non audiovisuelle) constate, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, une augmentation du salaire mensuel brut d'un de ses journalistes d'au moins 4,00 %, les signataires du présent accord autorisent l'agence à appliquer cette augmentation sur 3 ans, en versant obligatoirement 1/3 de l'augmentation dès la première année, et de façon à atteindre le salaire mensuel brut minimum garanti fixé par l'annexe IV au plus tard 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord.

Cette faculté n'est toutefois pas ouverte pour les journalistes positionnés sur le groupe 1 de la classification qui bénéficient donc, dès l'entrée en vigueur du présent accord, du salaire mensuel brut minimum garanti pour le groupe 1, fixé par l'annexe IV.

7.2. Mesures transitoires spécifiques aux agences de presse audiovisuelles ⁽¹⁾

Pour les 4 premières années qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, les agences de presse audiovisuelles sont soumises à des salaires mensuels bruts minima garantis spécifiques. Ils figurent en annexe VI du présent accord.

Cette annexe VI a une durée déterminée de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. À l'issue de cette période, les agences de presse audiovisuelles sont soumises à l'annexe IV, au même titre que l'ensemble des agences de presse.

(1) Par agence de presse audiovisuelle, on entend toute entreprise entrant le champ d'application du présent accord et dont les éléments d'information associent à la fois le son et l'image.

Article 8

Primes d'ancienneté

Il est rappelé que les primes d'ancienneté prévues par les articles 23 et 24 de la convention collective nationale des journalistes sont calculées sur la base du salaire mensuel brut minimum garanti du groupe de qualification auquel chaque journaliste est attaché, sauf accord ou usage plus favorable en vigueur dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté majore le salaire mensuel brut minimum garanti et doit apparaître de façon distincte sur le bulletin de paie.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES AUX JOURNALISTES RÉMUNÉRÉS À LA PIGE

Les dispositions du présent chapitre sont applicables exclusivement aux journalistes rémunérés à la pige, dits aussi « journalistes pigistes ».

Article 9

Collaborations des journalistes pigistes d'agences de presse

De façon générale, le journaliste d'agence de presse employé à titre occasionnel, dit « journaliste pigiste », n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'agence de presse avec laquelle il collabore, et n'a que pour obligation de fournir une production dans les formes et délais prévus par l'employeur.

De façon spéciale, les signataires du présent accord reconnaissent que :

- le journaliste pigiste employé par une agence de presse photographique peut être embauché à la demi-journée ou à la journée afin de fournir une production dans les formes et délais prévus par l'agence ;
- le journaliste pigiste employé par une agence de presse écrite peut être embauché à l'acte pour la fourniture d'une production, dans les formes et délais prévus par l'agence ;
- le journaliste pigiste employé par une agence de presse radio, peut être embauché :
 - soit à l'acte pour la fourniture d'une production, dans les formes et délais prévus par l'agence ;
 - soit à la journée afin de fournir une production dans les formes et délais prévus par l'agence ;
- le journaliste pigiste employé par une agence de presse audiovisuelle, peut être embauché à la journée afin de fournir une production dans les formes et délais prévus par l'agence.

En vertu de l'article L. 7112-1 du code du travail, toute convention par laquelle une agence de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties.

Les signataires du présent accord reconnaissent l'usage constant dans la branche des agences de presse de recourir au journaliste pigiste pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, en raison de la nature de l'activité d'agence de presse conditionnée au caractère imprévisible de l'information, et en raison du caractère par nature temporaire de l'emploi de journaliste pigiste travaillant simultanément pour plusieurs entreprises de presse et agences de presse.

Article 10

Rémunération des journalistes pigistes d'agences de presse

La pige doit être rémunérée dès lors qu'elle a été commandée par l'agence de presse, peu importe que la production soit finalement fournie ou non par l'agence à son client.

La pige est payée en salaire.

Le barème minimum de piges brutes des journalistes des agences de presse figure en annexe V du présent accord. Il est précisé que :

- chaque agence de presse doit respecter le barème, peu importe que le journaliste soit stagiaire ou titulaire, au sens de l'article 13 alinéa 1^{er} de la convention collective nationale de travail des journalistes ;
- chaque montant minimum de pigne brute s'entend avant prime d'ancienneté, avant congés payés et avant 13^e mois.

Article 11

Prime d'ancienneté des journalistes pigistes

Les signataires du présent accord rappellent que la prime d'ancienneté du journaliste professionnel rémunéré à la pigne et titulaire de la carte d'identité nationale des journalistes professionnels, est calculée conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord du 7 novembre 2008 (étendu par arrêté du 11 octobre 2010).

La prime d'ancienneté majore la pigne brute et doit apparaître de façon distincte sur le bulletin de paie.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article 12

Suivi de l'accord

Dans les conditions fixées par le code du travail, des négociations ont lieu :

- au moins une fois par an, sur les salaires des journalistes permanents et des journalistes pigistes. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- au moins une fois tous les 5 ans, pour examiner la nécessité de réviser la classification. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, il est créé une commission d'interprétation et de suivi du présent accord, dans les conditions définies ci-après.

La commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes du présent accord, et de représentants des organisations d'employeurs signataires et adhérentes du présent accord, qui disposent d'un nombre de voix égal au total des voix des organisations syndicales de salariés.

12.1. Interprétation

Les divergences qui peuvent survenir sur l'interprétation d'une disposition du présent accord peuvent être portées devant la commission.

La commission peut être saisie :

- soit par un employeur, qui peut être représenté par l'une des organisations d'employeurs signataires et adhérentes du présent accord ;
- soit par un salarié, soit par un représentant du personnel, représentés par l'une des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes du présent accord ;
- soit directement par l'une des organisations d'employeurs ou de salariés signataires et adhérentes du présent accord.

La commission se réunit, sur convocation de la partie patronale, dans un délai maximum d'un mois à compter de la saisine effectuée par courrier recommandé avec avis de réception.

Un procès-verbal est rédigé. La commission peut :

- soit rendre une décision interprétative qui s'impose à toutes les parties dès lors qu'elle a recueilli au moins 2/3 des voix de ses membres présents ou représentés ;
- soit, constatant la nécessité de modifier une disposition litigieuse, arrêter dans les mêmes conditions de majorité, un projet de texte qui est soumis à la procédure de révision prévue à l'article L. 2261-7 du code du travail.

12.2. Suivi

La commission se réunit autant que de besoin afin d'établir le bilan de l'application du présent accord.

La commission peut être saisie par l'une des organisations d'employeurs ou de salariés signataires et adhérentes du présent accord.

La commission se réunit, sur convocation de la partie patronale, dans un délai maximum d'un mois à compter de la saisine.

Fait à Paris, le 3 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS REPÈRES

	PRODUCTION	ÉDITION
Groupe 1 Journaliste débutant	Rédacteur-reporter débutant Reporter photo débutant Reporter vidéo (ou JRI) débutant Infographiste débutant Rédacteur-reporter-présentateur débutant	Éditeur photo débutant Éditeur numérique débutant Rédacteur maquettiste débutant Secrétaire de rédaction débutant
Groupe 2 Journaliste junior	Rédacteur-reporter junior Reporter photo junior Reporter vidéo (ou JRI) junior Infographiste junior Rédacteur-reporter-présentateur junior	Éditeur photo junior Éditeur numérique junior Rédacteur maquettiste junior Secrétaire de rédaction junior
Groupe 3 Journaliste confirmé	Rédacteur-reporter confirmé Reporter photo confirmé Reporter vidéo (ou JRI) confirmé Infographiste confirmé Rédacteur-reporter-présentateur confirmé	Éditeur photo confirmé Éditeur numérique confirmé Rédacteur maquettiste confirmé Secrétaire de rédaction confirmé
Groupe 4 Journaliste expert	Rédacteur-reporter expert Reporter photo expert Reporter vidéo (ou JRI) expert Infographiste expert Rédacteur-reporter-présentateur expert Grand reporter	Éditeur photo expert Éditeur numérique expert Rédacteur maquettiste expert Secrétaire de rédaction expert
Groupe 5 Responsable de domaine et/ou d'équipe	Chef de rubrique Chef d'édition Chef de projet éditorial Chef des informations Chef de service adjoint Éditorialiste	
Groupe 6 Management de la rédaction	Chef de service Chef de bureau	
Groupe 7 Rédaction en chef	Secrétaire général de la rédaction Rédacteur en chef adjoint	
Groupe 8 Rédacteur en chef	Rédacteur en chef	

ANNEXE II

DÉFINITIONS DES GROUPES DE QUALIFICATION

Groupe 1 Journaliste débutant	<p>Niveau de formation et expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; sans expérience dans la filière professionnelle.</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : exécuter des tâches éditoriales variées, travail contrôlé de manière systématique.</p>
Groupe 2 Journaliste junior	<p>Niveau de formation et expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience.</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : choisir et appliquer les méthodes et les procédures les mieux adaptées à l'activité parmi l'ensemble de celles disponibles. Traiter de façon autonome l'ensemble d'un processus dans les délais souhaités. Auto-contrôle de son travail dans le cadre des procédures définies par l'agence de presse. Travail contrôlé aux étapes clefs ou sur les dossiers les plus complexes.</p>
Groupe 3 Journaliste confirmé	<p>Niveau de formation et expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience.</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : adapter la méthodologie de travail aux problématiques rencontrées. Traiter de façon autonome l'ensemble d'un processus dans les délais souhaités. Autocontrôle de son travail dans le cadre des procédures définies par l'agence de presse.</p>
Groupe 4 Journaliste expert	<p>Niveau de formation et expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience.</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : maîtriser un ou plusieurs domaines ou savoir-faire spécialisés et/ou complexes. Adapter la méthodologie de travail aux problématiques rencontrées. Traiter de façon autonome l'ensemble d'un processus dans les délais souhaités. Autocontrôle de son travail dans le cadre des procédures définies par l'agence de presse</p>
Groupe 5 Responsable de domaine et/ou d'équipe	<p>Niveau de formation et expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience.</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : gérer les ressources allouées en fonction des objectifs et résultats à atteindre. Fixer le rôle des entités ou services impliqués. Définir les objectifs d'un projet et ses modalités de réalisation. Peut contrôler ou coordonner l'avancement d'un projet déterminé. Peut également être référent dans un domaine spécialisé.</p>
Groupe 6 Management de la rédaction	<p>Niveau de formation et/ou expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience.</p> <p>Technicité, initiative, autonomie : proposer l'organisation des ressources et la mise en œuvre de la politique éditoriale. Être associé aux réflexions stratégiques et négocier le cadre de sa mission et les moyens nécessaires. Effectuer des arbitrages dans son domaine.</p>
Groupe 7 Rédaction en chef	<p>Niveau de formation et/ou expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience.</p> <p>Technicité, initiative, autonomie : définir la mise en œuvre de la politique éditoriale et l'allocation des ressources. Superviser l'ensemble des équipes éditoriales. Être à l'initiative des réflexions stratégiques sur l'évolution de l'agence de presse.</p>
Groupe 8 Rédacteur en chef	<p>Niveau de formation et/ou expérience : titre ou diplôme (*) équivalent au niveau III, II ou I ; avec expérience.</p> <p>Technicité, initiative, autonomie : définir la mise en œuvre de la politique éditoriale et l'allocation des ressources. Superviser l'ensemble des équipes éditoriales. Être à l'initiative des réflexions stratégiques sur l'évolution de l'agence de presse.</p>

(*) Acquis par la formation initiale, la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience.

ANNEXE III

DÉFINITIONS DES EMPLOIS REPÈRES

Production	Rédacteur-reporter	Collecte, choisit, vérifie des informations diverses de toutes sources pour leur donner une forme journalistique (dépêches, articles, interviews, comptes rendus...). Peut proposer ses propres sujets. Pour les groupes 3 et 4 : peut assurer la relecture de ces contributions.
	Reporter photo	Assure la prise de vues destinées à paraître soit seules avec une légende, soit en accompagnement d'un article. Peut proposer ses propres sujets.
	Rédacteur-reporter-présentateur	Collecte, choisit, vérifie des informations diverses de toutes provenances pour leur donner une forme audiovisuelle. Peut proposer ses propres sujets. Peut assurer la présentation des journaux.
	Reporter vidéo/JRI	Mène un travail d'enquête, cale les interviews. Assure ses prises de vues et de sons. Peut assurer le montage. Peut également assurer la rédaction du commentaire. Peut proposer ses propres sujets.
	Infographiste	Traduit par la représentation visuelle les faits d'informations après en avoir éventuellement vérifié la source. Peut rédiger les textes de commentaire et d'analyse.
	Grand reporter	Reporter expérimenté, ayant une connaissance détaillée de son sujet et apte à assurer la couverture de tout événement. Effectue des enquêtes et reportages approfondis sous la responsabilité de la rédaction en chef. Peut proposer ses propres sujets.
Édition	Éditeur photo	Collecte et sélectionne les images, en fonction de leurs qualités informatives et/ou techniques, à partir des fonds, bases et flux disponibles. Assure le légendage, l'indexation, l'optimisation, en tout ou partie, des images et les transmet vers les clients et partenaires de l'agence.
	Éditeur numérique	Gère la présence de l'agence de presse sur les réseaux sociaux. Surveille et peut répondre aux interpellations adressées à l'agence. Exerce une veille active sur les réseaux sociaux pour collecter des contributions pertinentes et vérifiées. Pour les groupes 3 et 4 : accompagne et forme les journalistes de l'agence à la bonne pratique des réseaux sociaux.
	Rédacteur maquettiste	Conçoit et/ou réalise la mise en page des informations (textes, photos, infographies...) dans le respect de la charte graphique du ou des support(s) et de la hiérarchisation de l'information. Peut intervenir sur la forme journalistique donnée aux informations.
	Secrétaire de rédaction	Prépare et assure la mise en page, en ayant la responsabilité d'une ou plusieurs pages (réalisation et transmission). Vérifie et assure la lisibilité et la compréhension des articles. Donne le bon à tirer (ou son équivalent).
	Chef de rubrique	À la responsabilité de la couverture éditoriale d'un domaine d'activité déterminé. Peut coordonner les contributions rédactionnelles attachées à son domaine et/ou en assurer la relecture.
	Chef d'édition	Participe et prépare une émission ou une tranche d'informations. Assure la correction et le suivi de la diffusion des contenus, en coordination avec l'équipe antenne. Peut assurer la relecture des contributions.

	Chef de projet éditorial	Anime et coordonne la réalisation des sujets éditoriaux nécessitant un dispositif conséquent ou des sujets « longs ». Propose un dispositif global validé par la rédaction en chef. Assure l'interface avec les différents corps de métiers. Peut assurer la relecture des contributions. Définit et suit un planning. Suit les différentes étapes jusqu'à la fourniture au client.
	Chef d'édition	Participe et prépare une émission ou une tranche d'informations. Assure la correction et le suivi de la diffusion des contenus, en coordination avec l'équipe antenne. Peut assurer la relecture des contributions.
	Chef de projet éditorial	Anime et coordonne la réalisation des sujets éditoriaux nécessitant un dispositif conséquent ou des sujets « longs ». Propose un dispositif global validé par la rédaction en chef. Assure l'interface avec les différents corps de métiers. Peut assurer la relecture des contributions. Définit et suit un planning. Suit les différentes étapes jusqu'à la fourniture au client.
	Chef des informations	Centralise l'information et en coordonne le traitement par les services concernés. Exerce, par délégation de la rédaction en chef, une responsabilité de coordination sur ces services. Peut assurer la relecture des contributions.
	Chef de service adjoint	Assiste et au besoin supplée le chef de service.
	Éditorialiste	Prend position sur des questions d'actualité.
Management de la rédaction	Chef de service	Est chargé d'organiser et de diriger le travail d'une équipe de journalistes, en fonction de l'organisation de la rédaction ou de l'agence. Assume la responsabilité de son service. Peut assurer la relecture des contributions.
	Chef de bureau	Est responsable du bon fonctionnement du bureau, et des éventuelles rédactions détachées de la zone, sur les plans rédactionnel, logistique et administratif. Est responsable du respect des règles rédactionnelles de l'agence. Peut assurer la relecture des contributions.
Rédaction en chef	Secrétaire général de la rédaction	Anime, coordonne et administre les différents services de la rédaction sous la responsabilité de la rédaction en chef. Peut assurer la relecture des contributions.
	Rédacteur en chef adjoint	Assiste et au besoin supplée le rédacteur en chef.
	Rédacteur en chef	Est responsable, sous l'autorité de la direction, de la production des informations et de l'organisation de la rédaction. À autorité sur l'ensemble du personnel de la rédaction. Peut assurer la relecture des contributions. En relation étroite avec la direction, veille au respect des budgets et des délais, participe à l'élaboration des stratégies et produits éditoriaux.

ANNEXE IV

SALAIRES MENSUELS BRUTS MINIMA GARANTIS

Salaires mensuels bruts minima garantis pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine) :

GROUPE de qualification	SALAIRE MENSUEL brut minimum garanti
Groupe 1	1 771 €
Groupe 2	1 973 €
Groupe 3	2 176 €
Groupe 4	2 378 €
Groupe 5	2 631 €
Groupe 6	2 884 €
Groupe 7	3 137 €
Groupe 8	3 491 €

ANNEXE V

BARÈME MINIMUM DE PIGES BRUTES

Agences de presse photographiques

Le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter photo, qui collabore avec une agence de presse photographique, peut être rémunéré à la demi-journée ou la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

- 70 € brut minimum la demi-journée ;
- 140 € brut minimum la journée.

Agences de presse écrite

Le journaliste pigiste occupant la fonction de rédacteur-reporter, qui collabore avec une agence de presse écrite, peut être rémunéré au feuillet de 1 500 signes, en respectant le tarif minimum suivant :

- 52 € brut minimum le feuillet de 1 500 signes.

Agences de presse radio

Le journaliste pigiste occupant la fonction de rédacteur/reporter/présentateur, qui collabore avec une agence de presse radio, peut être rémunéré à l'acte ou à la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

- 45 € brut minimum la fourniture d'un son ;
- 50 € brut minimum la fourniture d'un papier ;
- 100 € brut minimum la journée de journaux radio, inférieure ou égale à 6 heures de travail. Ce montant est porté à 115 € brut minimum si la journée est supérieure à 6 heures de travail.

Les termes « son » et « papier » peuvent faire l'objet d'une définition notamment par accord d'entreprise.

Agences de presse audiovisuelles

Cas n° 1 : le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter vidéo ou JRI ⁽¹⁾, qui collabore avec une agence de presse audiovisuelle ayant conclu avec un diffuseur audiovisuel soit un contrat de correspondance locale ou régionale, soit un contrat de fourniture d'éléments audiovisuels d'informations (EAI) relatifs à l'actualité intervenant dans une zone géographique déterminée, peut être rémunéré à la journée, en respectant les tarifs minima suivants :

- 100 € brut minimum la journée ;
- 115 € brut minimum la journée, si le JRI assure également le commentaire.

Cas n° 2 : le journaliste pigiste occupant la fonction de reporter vidéo ou JRI, qui collabore avec une agence de presse audiovisuelle qui n'entre pas dans le cas n° 1, peut être rémunéré à la journée, en respectant le tarif minimum suivant :

- 130 € brut minimum la journée.

(1) Journaliste reporter d'images.

ANNEXE VI

SALAIRES MENSUELS BRUTS MINIMA GARANTIS
 POUR LES AGENCES DE PRESSE AUDIOVISUELLES. – MESURES TRANSITOIRES À DURÉE DÉTERMINÉE

GROUPE de qualification	EMPLOIS REPÈRES	DU 1 ^{ER} JANVIER 2020 au 31 décembre 2020	DU 1 ^{ER} JANVIER 2021 au 31 décembre 2021	DU 1 ^{ER} JANVIER 2022 au 31 décembre 2022	DU 1 ^{ER} JANVIER 2023 au 31 décembre 2023
Groupe 1	Rédacteur-reporter débutant	1 750 €			
	Reporter photo débutant				
	Reporter vidéo (ou JRI) débutant				
	Infographiste débutant				
	Rédacteur-reporter-présentateur débutant				
	Éditeur photo débutant				
	Éditeur numérique débutant				
	Rédacteur maquettiste débutant				
	Secrétaire de rédaction débutant				
	Groupe 2				
Reporter photo junior					
Reporter vidéo (ou JRI) junior					
Infographiste junior					
Rédacteur-reporter-présentateur junior					
Éditeur photo junior					
Éditeur numérique junior					
Rédacteur maquettiste junior					
Secrétaire de rédaction junior					
			2 126 €	2 038 €	1 994 €
		2 238 €	2 094 €	2 022 €	

GROUPE de qualification	EMPLOIS REPÈRES	DU 1 ^{ER} JANVIER 2020 au 31 décembre 2020	DU 1 ^{ER} JANVIER 2021 au 31 décembre 2021	DU 1 ^{ER} JANVIER 2022 au 31 décembre 2022	DU 1 ^{ER} JANVIER 2023 au 31 décembre 2023
Groupe 3	Rédacteur-reporter confirmé				
	Reporter photo confirmé				
	Reporter vidéo (ou JRI) confirmé	2 278 €	2 246 €	2 214 €	2 182 €
	Infographiste confirmé				
	Rédacteur-reporter-présentateur confirmé				
	Éditeur photo confirmé				
Groupe 4	Éditeur numérique confirmé				
	Rédacteur maquetiste confirmé	2 503 €	2 414 €	2 326 €	2 238 €
	Secrétaire de rédaction confirmé				
	Rédacteur-reporter expert				
	Reporter photo expert	2 431 €	2 410 €	2 390 €	2 370 €
	Reporter vidéo (ou JRI) expert				
Groupe 5	Infographiste expert				
	Rédacteur-reporter-présentateur expert	2 599 €	2 536 €	2 474 €	2 412 €
	Grand reporter				
	Éditeur photo expert	2 431 €	2 410 €	2 390 €	2 370 €
	Éditeur numérique expert				
	Rédacteur maquetiste expert	3 103 €	2 915 €	2 726 €	2 538 €
Groupe 5	Secrétaire de rédaction expert	3 041 €	2 930 €	2 820 €	2 710 €
	Chef de rubrique				
	Chef d'édition				
	Chef de projet éditorial	3 321 €	3 141 €	2 960 €	2 780 €
	Chef des informations	2 649 €	2 636 €	2 624 €	2 612 €
	Chef de service adjoint	4 363 €	3 922 €	3 481 €	3 041 €
Éditorialiste					

GROUPE de qualification	EMPLOIS REPÈRES	DU 1 ^{ER} JANVIER 2020 au 31 décembre 2020	DU 1 ^{ER} JANVIER 2021 au 31 décembre 2021	DU 1 ^{ER} JANVIER 2022 au 31 décembre 2022	DU 1 ^{ER} JANVIER 2023 au 31 décembre 2023
Groupe 6	Chef de service Chef de bureau	3 091 €	3 030 €	2 970 €	2 910 €
Groupe 7	Secrétaire général de la rédaction	3 645 €	3 509 €	3 372 €	3 236 €
	Rédacteur en chef adjoint	3 835 €	3 651 €	3 468 €	3 284 €
Groupe 8	Rédacteur en chef	4 543 €	4 282 €	4 021 €	3 761 €