

Fédération Nationale de la Publicité

Commission Paritaire des Salaires & de la Convention Collective

CONSTAT DE DISCUSSION

Après plus de vingt ans d'absence de résultats des négociations paritaires, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles soussignées réunies en Commission Paritaire des Salaires et de la Convention Collective se sont accordées sur les classifications professionnelles, la suppression de la prime de langues et les niveaux de taux de prime d'ancienneté.

I. Classifications professionnelles:

A. Grille des critères:

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles soussignées se sont accordées sur la grille des critères définissant le système de classification des qualifications professionnelles sur la base de trois catégories, employés, techniciens-agents de maîtrise et cadres.

1^{ère} catégorie

Emplois d'exécution, correspondant à la catégorie « **Employés** ».

Les caractéristiques distinctives des quatre niveaux de qualification se fondent sur le degré de complexité des tâches.

Niveau	Caractéristiques	Points clés	Niveau de formation initiale ou équivalence
1.1	Débutant : ce positionnement ne pourra excéder une durée de six mois. Travaux accessibles par une simple mise au courant pour une personne ne les ayant jamais exercés.	Exécution de tâches simples pour lesquelles l'adaptation est rapide (simples informations ou consignes).	Niveau VI de l'Education Nationale (sortie sans diplôme de la scolarité obligatoire).
1.2	Travaux ne nécessitant aucune technicité particulière.	Il s'agit de l'exécution de tâches simples non nécessairement répétitives, souvent multiformes.	Niveau VI de l'Education Nationale (sortie sans diplôme de la scolarité obligatoire).
1.3	Travaux divers nécessitant : <ul style="list-style-type: none">● la mise en œuvre des connaissances,● l'appréciation des situations,● l'adaptation des instructions reçues.	Il s'agit de tâches qui nécessitent la connaissance et l'utilisation de la technologie d'un métier.	Niveau V bis et V (CAP, BP) ou expérience professionnelle équivalente.
1.4	Travaux complexes nécessitant, dans le cadre des instructions reçues : <ul style="list-style-type: none">● l'organisation du travail,● la maîtrise des techniques dans la spécialité,● des initiatives	La caractéristique principale de ce niveau est la maîtrise des techniques qui, dans la spécialité, laisse une autonomie quant au choix, à l'organisation et au contrôle de conformité.	Niveau V bis et V (CAP, BP) ou expérience professionnelle équivalente.

Fédération Nationale de la Publicité

2^{ème} catégorie

Emplois de gestion d'activités et d'assistance relevant de la catégorie « **Techniciens et Agents de maîtrise** ». Le classement dans le **niveau 2.3** correspond au statut d'**assimilé cadre** et donne accès au régime de retraite et de prévoyance des cadres.

La dominante de la catégorie est la prise en charge d'activités définies soit dans le cadre d'un programme, soit dans le cadre de directives. Sous le terme « gestion d'activités » sont regroupés les emplois qui nécessitent à la fois un savoir-faire, des qualités d'organisation, de coordination et de suivi, et la connaissance de l'environnement professionnel.

Niveau	Caractéristiques	Points clés	Niveau de formation initiale ou équivalence
2.1	<p>Organisation, conduite et contrôle d'un ensemble de travaux à partir de directives générales,</p> <ul style="list-style-type: none"> ● exigeant un savoir-faire ou la mise en œuvre d'une ou de techniques ● nécessitant le choix des moyens à mettre en œuvre. 	<p>Les caractéristiques de ce niveau constituent la base de tous les emplois de cette catégorie. Trois points clés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● l'aspect multiforme du travail (pluralité des tâches et des moyens) dans la majorité des cas, ● l'autonomie à l'intérieur du cadre de travail défini, ● le savoir-faire au sens large qui comprend notamment la connaissance et la mise en œuvre de techniques. 	Niveau IV (Bac) ou expérience professionnelle équivalente
2.2	<ul style="list-style-type: none"> ● Justification d'une réelle maîtrise des qualités du premier niveau, ● Exigence de connaissances particulières du fonctionnement de l'environnement professionnel, ● Nécessité d'assurer et de coordonner la réalisation de travaux d'ensembles. 	<p>La maîtrise de l'emploi se mesure à la capacité de faire face à toutes les situations relevant du champ de compétence des emplois du premier niveau. Elle s'acquiert par l'expérience et la connaissance approfondie du milieu professionnel.</p>	Niveau III (Bac + 2 BTS, DUT) ou expérience professionnelle équivalente
2.3	<p>Compétences techniques permettant de suivre l'ensemble des fonctions inhérentes au métier, avec un contrôle exercé sur le personnel rattaché.</p>	<p>Une parfaite maîtrise technique constitue la caractéristique dominante de ce niveau</p>	
2.4	<p>En plus des compétences requises au niveau 2-3, assure la mise en œuvre des moyens répondant aux objectifs déterminés par la Direction.</p>	<p>Cette responsabilité peut impliquer l'encadrement et la responsabilité sur le plan technique d'un ou plusieurs collaborateurs, compte tenu de la maîtrise acquise de l'ensemble des moyens techniques. Elle peut impliquer la planification et le contrôle de l'organisation du travail.</p>	

Fédération Nationale de la Publicité

3^{ème} catégorie

Emplois de conception, correspondant à la catégorie « **Cadres** ».

La dominante d'ensemble : il s'agit des emplois de « cadres », où la fonction de conception/élaboration est la caractéristique essentielle. Ce niveau peut s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle vis-à-vis des collaborateurs relevant du domaine de leur compétence.

Niveau	Caractéristiques	Points clés	Niveau de formation initiale ou équivalence
3.1	Cadre débutant : ce positionnement ne pourra excéder une durée de douze mois.	Jeune diplômé dont c'est le premier emploi dans la branche qui peut avoir eu une première expérience professionnelle via des stages.	Niveaux II et I de l'Education Nationale ou expérience professionnelle équivalente
3.2	Prise en charge de missions à partir d'orientations : <ul style="list-style-type: none"> ● exigeant l'élaboration de solutions impliquant la définition de moyens à mettre en œuvre, ● mettant en jeu une responsabilité de résultat, ● faisant une part importante aux qualités personnelles : créativité, autorité, décision, jugement... 	Les caractéristiques de ce niveau constituent la base des emplois des niveaux 3.1 et 3.2	
3.3	Pleine maîtrise de la fonction, définie par référence aux caractéristiques du premier niveau, et permettant de faire face à toute situation professionnelle.	La maîtrise de la fonction se mesure à la capacité d'aborder et de résoudre des missions délicates.	
3.4	Haut niveau : <ul style="list-style-type: none"> ● d'expertise, de responsabilité et d'exigence particulière d'innovation dans un domaine de compétence défini par l'autorité de direction de l'entreprise ; ● de responsabilité particulière dans le choix, la formation et l'animation des collaborateurs, ● de délégation et contrôle de manière habituelle. 	Le haut niveau d'expertise et de responsabilité constitue la caractéristique distinctive essentielle entre les emplois des niveaux précédents et ceux du troisième niveau. Il ne s'agit plus de fonctions impliquant la responsabilité de l'accomplissement d'une ou de missions définies dans le cadre d'orientations générales, mais de fonctions qui impliquent une responsabilité d'ensemble, exigeant une expertise et une capacité particulière d'innovation qui suppose en règle générale la constitution et la conduite d'une équipe, et la nécessité impérative d'organiser et de déléguer des missions particulières.	

Fédération Nationale de la Publicité

Au delà de ce niveau de qualification, l'énumération de critères n'est pas pertinente. Il s'agit généralement de fonctions concourant à la direction de l'entreprise, et dont le contenu relève implicitement ou explicitement d'une délégation émanant de la plus haute autorité de direction.

B. Correspondances indices et niveaux de classification

Afin de permettre la mise en place du nouveau système de classification, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles soussignées réunies en Commission Paritaire des Salaires et de la Convention Collective se sont accordées sur les correspondances suivantes entre les coefficients hiérarchiques actuellement référencés dans la convention collective de la publicité et les niveaux de classifications suivants:

	Equivalences indices
1^è catégorie	
Employés	
Niveau 1(débutant*)	120, 125, 130
Niveau 2	120, 125, 130, 135, 140, 145, 150
Niveau 3	155, 160, 165, 170, 175, 180
Niveau 4	185, 200, 215

2^è catégorie	
Techniciens / Agents de Maîtrise	
Niveau 1	220, 225
Niveau 2	240, 250, 275
Niveau 3	300, 325, 350
Niveau 4	375, 390

3^è catégorie	
Cadres	
Niveau 1(débutant**)	400
Niveau 2	400, 415, 425, 450 ¹
Niveau 3	450, 475, 500
Niveau 4	550

*pendant six mois

** pendant un an

II. Prime d'ancienneté:

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles soussignées se sont accordées sur les niveaux de taux de prime d'ancienneté tels que définis ci-dessous.

Cette prime d'ancienneté sera calculée et payée chaque mois sur la base des niveaux mensuels de salaires minima conventionnels correspondant à la qualification des intéressés tels que définis dans le constat de discussion du mardi 9 décembre 2003.

Cette prime devra être distinguée parmi les éléments constitutifs du salaire réel et s'ajouter à ceux-ci.

¹ S'applique exclusivement au chef de publicité junior

Fédération Nationale de la Publicité

	Année 2004		2005		2006		2007		2008	2009	2010
	1.2>2.2	2.3-2.4	1.2>2.2	2.3-2.4	1.2>2.2	2.3-2.4	1.2>2.2	2.3-2.4	1.2 >2.4	1.2 >2.4	1.2 >2.4
3 ans	1.00%	1.40%	1.50%	1.90%	2.00%	2.45%	2.50%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%
4 ans	1.35%	1.85%	1.90%	2.40%	2.45%	2.95%	3.00%	3.50%	3.80%	3.90%	4.00%
5 ans	1.70%	2.30%	2.30%	2.90%	2.90%	3.45%	3.50%	4.00%	4.60%	4.80%	5.00%
6 ans	2.05%	2.80%	2.70%	3.40%	3.35%	3.95%	4.00%	4.50%	5.20%	5.70%	6.00%
7 ans	2.35%	3.25%	3.10%	3.90%	3.80%	4.45%	4.50%	5.00%	5.80%	6.60%	7.00%
8 ans	2.70%	3.65%	3.50%	4.40%	4.25%	4.95%	5.00%	5.50%	6.40%	7.50%	8.00%
9 ans	3.05%	4.15%	3.90%	4.90%	4.70%	5.45%	5.50%	6.00%	7.20%	8.40%	9.00%
10 ans	3.35%	4.60%	4.30%	5.40%	5.15%	5.95%	6.00%	6.50%	8.00%	9.30%	10.00%
11 ans	3.70%	5.10%	4.70%	5.90%	5.60%	6.45%	6.50%	7.00%	8.80%	10.20%	11.00%
12 ans	4.05%	5.55%	5.10%	6.40%	6.05%	6.95%	7.00%	7.50%	9.60%	11.10%	12.00%
13 ans	4.40%	6.00%	5.50%	6.90%	6.50%	7.45%	7.50%	8.00%	10.40%	12.00%	13.00%
14 ans	4.70%	6.45%	5.90%	7.40%	6.95%	7.95%	8.00%	8.50%	11.20%	12.90%	14.00%
15 ans	5.05%	6.90%	6.30%	7.90%	7.40%	8.45%	8.50%	9.00%	12.00%	13.80%	15.00%
16 ans	5.40%	7.35%	6.70%	8.40%	7.85%	8.95%	9.00%	9.50%	12.80%		
17 ans	5.70%	7.85%	7.10%	8.90%	8.30%	9.45%	9.50%	10.00%			
18 ans	6.05%	8.30%	7.50%	9.40%	8.75%	9.95%					
19 ans	6.40%	8.75%	7.90%	9.90%							
20 ans	6.70%	9.20%									

Cet accord ne met pas en cause les accords particuliers d'entreprise plus favorables aux salariés.

Lors de la rédaction de l'accord conventionnel, les parties conviennent de rappeler que le nouveau mode de calcul ne pourra pas être moins favorable que les dispositions actuellement en vigueur.

III. Prime de langues:

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles soussignées conviennent que la prime de langues n'est plus reconduite selon les dispositions des articles 18 bis et 36 bis qui seront donc modifiées comme suit.

Cependant, lors de l'embauche, il sera tenu compte de la maîtrise et de l'utilisation courante d'une ou plusieurs langues étrangères.

Les salariés percevant, avant l'entrée en vigueur de l'avenant de révision, la prime conventionnelle dite "de langues étrangères", verront intégrer le montant de cette prime dans leur rémunération mensuelle, pour le montant correspondant à ladite prime figurant sur le bulletin de paye précédant l'extension du présent avenant. Dès lors, la prime de langues n'aura plus lieu d'apparaître distinctivement sur le bulletin de paye.

Fait à Paris le jeudi 18 décembre 2003
En quatorze exemplaires

Fédération Nationale de la Publicité

Fait à Paris le jeudi 18 décembre 2003
En quatorze exemplaires

Les organisations représentatives de salariés:

Pour la CFTC
représentée par

Pour la FILPAC/CGT
représentée par

Pour la CGT - FO
représentée par

Les organisations professionnelles

Pour l'AACC
représentée par

Pour PRESSPACE
représenté par

Pour le SIRRP
représenté par

Pour le SNA
représenté par

Pour le SNPTV
représenté par

Pour le SPG
représenté par

Pour l'UDECAM
représentée par

Pour l'UPE
représenté par