

**ACCORD SUR LES CLASSIFICATIONS ET LES BARÈMES MINIMA DES  
CADRES AU SEIN DES ENTREPRISES ADHÉRENTES DU S.E.P.M.  
(Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine)**

Le 02 mai 2012, les assemblées générales extraordinaires du Syndicat de la Presse Magazine (SPM) et du Syndicat Professionnel de la Presse Magazine et d'Opinion (SPPMO) ont respectivement adopté un traité de fusion et les statuts du nouveau syndicat, le Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine (SEPM), puis procédé à leur dissolution respective.

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations pour réviser et harmoniser les classifications et les salaires minima qui existaient au sein de chacun des syndicats. Les nouvelles classifications et les nouveaux salaires minima sont applicables aux salariés des entreprises adhérentes du SEPM, conformément à l'article 8 de la convention collective des cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC n° 3201).

La nouvelle classification et les nouveaux barèmes se substituent aux classifications et aux barèmes des anciens syndicats ex SPM et ex SPPMO. Leur entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

**EN CONSEQUENCE DE QUOI, LES PARTENAIRES SOCIAUX ONT DECIDE DE CE QUI SUIT :**

**1. Adoption d'une nouvelle classification des cadres**

Il est convenu entre les partenaires sociaux l'adoption d'une nouvelle classification avec des définitions de niveaux de qualification pour les employés et les cadres en presse magazine (document 1), les fonctions-repères des cadres (document 2), les définitions des fonctions génériques des cadres par niveau (document 3) et les salaires minima des cadres (document 4).

**2. Adoption de salaires minima et progression du salaire minimum à l'ancienneté**

La grille des barèmes fixe les salaires minima que devront respecter les entreprises pour tout salaire d'embauche, et pour tout salaire des cadres ayant acquis une ancienneté dans l'entreprise de 3 ans, 6 ans et 10 ans.

*(Handwritten signatures and initials)*  
C CB M JN NC

### 3. Commission paritaire d'interprétation




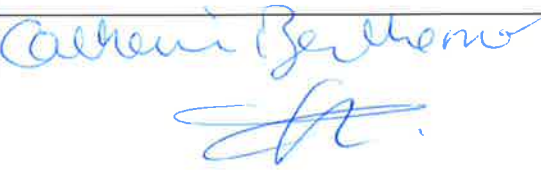
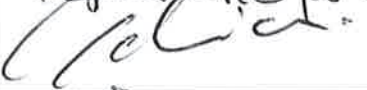

En cas de difficultés d'interprétation, la commission paritaire d'interprétation pourra être saisie dans les conditions prévues à l'article 30 de la convention collective des cadres des éditeurs de la presse magazine.

### 4. Entrée en vigueur

La présente annexe entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2015.


Fait à Paris, le 6 mai 2015

En autant d'exemplaires que de parties à l'accord,  
Auxquels s'ajoutent deux exemplaires pour les formalités de dépôt.

SEPM	
CFDT F3C	
CFTC	NELLY CROSA  Réserve:
CGC	
CGT	l'UFIC-LE-FIPAC représentée par Laurent GA 
FO	Johanny NOLEVAL 

Pour la CFTC, les primes d'ancienneté des cadres relevant de l'ex-SPPMO sont cristallisées au 01 juillet 2015 et sauvegardées à cette même date, comme prévu durant la négociation.

pour

Sous réserve que BORISAU les primes d'ancienneté des cadres relevant de l'ex-SPPMO soient cristallisées au 01/07/2015 avant le 01 juillet 2015  
UFIC-LE  


**DOCUMENT 1**  
**DEFINITIONS DES NIVEAUX DE QUALIFICATION POUR LES EMPLOYES ET LES CADRES**  
**EN PRESSE MAGAZINE (S.E.P.M.)**

		NIVEAUX	Anciens COEFF	DEFINITIONS
<b>EMPLOYES</b>	<b>GROUPES</b>	1	100 à 110	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Pas de formation spécifique requise. <u>Nature de l'activité</u> : Exécuter des tâches simples et récurrentes. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Appliquer strictement les consignes indiquées, Contrôle systématique de la réalisation des tâches et du résultat obtenu.
		2	115 à 125	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau V et VI. <u>Nature de l'activité</u> : Exécuter des tâches simples mais variées. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Travail contrôlé de manière systématique.
		3	130 à 145	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau IV ou expérience équivalente. <u>Nature de l'activité</u> : Réaliser un ensemble de tâches variées constituant un processus de travail courant. Sélectionner et appliquer les méthodes et les procédures adaptées à la tâche dans un cadre bien défini. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Travail contrôlé de manière régulière mais non systématique et sur les dossiers sensibles.
		4	150 à 165	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III ou expérience équivalente ou Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau IV + expérience dans la filière professionnelle. <u>Nature de l'activité</u> : Réaliser des activités nécessitant la combinaison de plusieurs processus ou la maîtrise complète d'un processus. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : 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. Autocontrôle de son travail dans le cadre de procédures connues. Travail contrôlé aux étapes clefs de nouveaux processus ou sur les dossiers les plus complexes.
		5	170	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III + expérience dans la filière professionnelle ou expérience équivalente. <u>Nature de l'activité</u> : Réaliser les opérations complexes ne rentrant pas dans le cadre de procédures existantes. Identifier et proposer une solution adaptée. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Auto-organiser son travail dans le cadre des activités confiées. Gérer les priorités. Assister le responsable d'un domaine d'activité dans des situations variées. Expliquer et transmettre les méthodes et les procédures aux nouveaux arrivants. Faciliter et soutenir la mise en œuvre d'une activité en veillant à en maîtriser les coûts et des délais.
<b>CADRES</b>	<b>GROUPES</b>	6	Assimilé cadre Technicien expert cadre débutant	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau II ou expérience équivalente ou Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III + expérience dans la filière professionnelle. <u>Nature de l'activité</u> : Concevoir des processus ou des solutions adaptées aux demandes formulées ou à des besoins ponctuels propres à un domaine clairement identifié. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Adapter la méthodologies de travail aux problématiques rencontrées sur le domaine concerné. Faire des propositions de méthodes, d'actions ou de résolutions de problème. Peut contrôler ou coordonner l'avancement d'un projet déterminé et cadré.
		7		<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau II + première expérience significative ou expérience équivalente ou Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III + expérience dans la filière professionnelle. <u>Nature de l'activité</u> : Coordonner les activités d'autres personnes (internes et ou externes à l'entreprise) spécialistes de leur domaine et coordonner la mise en œuvre des différents acteurs dans le cadre de la réalisation d'une mission ou d'une activité. Intervenir sur les cas litigieux. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Prendre en compte le contexte de l'entreprise pour l'élaboration des solutions. Fixer le périmètre de l'action à mener en fonction des objectifs attendus et mettre en œuvre les moyens nécessaires.
		8		<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau I ou expérience équivalente ou Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau II + expérience dans la filière professionnelle. <u>Nature de l'activité</u> : Assurer la responsabilité de la gestion d'un sous-domaine(ou d'une partie d'un domaine) pour le développement de produits, la mise en place de processus ou le pilotage de projets. Assurer la responsabilité du suivi et de l'animation d'une équipe pour l'optimisation de ses résultats. Gérer la charge de travail et les ressources disponibles. Coordonner les membres de l'équipe. Contrôler les résultats et suit les plans d'actions. Traiter les problèmes les plus pointus. Intégrer les problématiques propres à différentes expertises. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Gérer les ressources allouées en fonction des objectifs de résultats à atteindre. Fixer le rôle des entités ou services impliqués. Définir les objectifs d'un projet et de ses modalités de réalisation. Contrôler l'avancement des développements. Choisir les méthodes, définir les processus pour réaliser les objectifs visés. Peut également faire référence dans un domaine spécialisé.
		9		<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau I + expérience significative dans une fonction équivalente. <u>Nature de l'activité</u> : Coordonner des actions sur plusieurs entités ou services. Réaliser des arbitrages entre des besoins contradictoires. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Superviser l'organisation des ressources et la mise en œuvre des politiques. Est associé aux réflexions stratégiques et négocie le cadre de sa mission et les moyens nécessaires.

Niveaux de diplômes de l'EN

**Niveau VI:** niveau 3ème.

**Niveau V:** niveau CAP ou BEP

**Niveau IV:** niveau BAC\*

**Niveau III:** niveau BAC\*+2.

**Niveau II:** niveau BAC\*+3/4.

**Niveau I:** niveau BAC\*+5 et supérieur

\* Bac généraux, professionnels ou techniques

CS C MC NC TN

**CLASSIFICATION CADRES / FONCTIONS REPERES DES CADRES EN PRESSE MAGAZINE (S.E.P.M.)**

NIV	ADMINISTRATION GENERALE JURIDIQUE / PRODUCTION / ACHATS/ DOCUMENTATION	ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SERVICES GENERAUX / MEDICO- SOCIAL	COMMERCIAL MARKETING/ COMMUNICATION/ AUDIENCE/PUBLICITE (**)	RESSOURCES HUMAINES ADMINISTRATION DU PERSONNEL/ FORMATION / ETUDES/DEVELOPPEMENT RH	COMPTABILITE FINANCE CDG	SYSTEME D'INFORMATION DIGITAL / ORGANISATION
6	Chargé de production Chargé des achats/ acheteur Chargé des affaires juridiques Documentaliste	Chargé environnement de travail	Chargé commercial Chargé de logistique Chargé de marketing/communication Chargé de développement d'audience Chargé d'exploitation et d'analyse de données Chef de publicité (A) Chef de studio publicité	Chargé de RH Gestionnaire paie (C )	Chargé de comptabilité Chargé de gestion / contrôleur de gestion Chargé audit /auditeur	Chargé d'exploitation Chargé de développement Chargé de projets Intégrateur web ( C )
7	Responsable de production (A) Responsable des achats (A) Responsable juridique (A) Chef de service (*)	Responsable environnement de travail (A)	Responsable commercial (A) Responsable logistique (A) Responsable marketing/communication (A) Chef de publicité (B) Responsable opérations spéciales Directeur de clientèle	Responsable RH (A)	Responsable comptable (A) Responsable contrôle de gestion (A) Responsable audit (A)	Responsable d'exploitation (A) Chef de projets
8	Responsable de production (B) Responsable des achats (B) Responsable juridique (B)	Responsable environnement de travail (B)	Responsable commercial (B) Responsable logistique (B) Responsable marketing / communication (B) Directeur de la publicité (A)	Responsable RH (B)	Responsable comptable (B) Responsable contrôle gestion (B) Responsable audit (B)	Responsable d'exploitation (B) Responsable de projets
9	Directeur de production Directeur des achats Editeur Directeur Juridique Secrétaire général	Directeur environnement de travail	Directeur commercial Directeur logistique Directeur marketing/ communication Directeur de régie Directeur de publicité (B)	Directeur RH	Directeur comptable Directeur contrôle de gestion Directeur audit Directeur Financier	Directeur SI Directeur informatique / Digital Directeur de projets

(\*) Fonction transversale appliquée à tout type de métiers

(\*\*) La définition de cadre commercial "chargé d'animation de communautés" sera classifiée et arrêtée au terme des négociations sur la classification journalistes.

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*



## DEFINITIONS DES FONCTIONS GENERIQUES DES CADRES EN PRESSE MAGAZINE PAR NIVEAU

NIVEAU	FONCTION OPERATIONNELLE	FONCTION DE MANAGEMENT	FONCTION PROJET
6	<p><b>Technicien expert</b> : spécialiste confirmé dans un domaine technique requérant une solide expérience et de nombreuses règles ayant des applications variées en fonction du contexte. Produit des solutions techniques qui requièrent une bonne connaissance de l'environnement et des pratiques de l'entreprise. Réalise des travaux et élabore des solutions techniques dans un cadre prédéfini.</p> <p><b>Cadre débutant</b> : met en œuvre de manière autonome les connaissances apprises. Utilise correctement tous les outils et concepts du métier. Sait analyser un sujet et se donner les moyens de trouver l'information. S'appuie sur un cadre existant qui aide à mettre en œuvre les actions connues ou à contribuer à la réflexion.</p>		<p><b>Chargé de projets</b> : En fonction de son domaine d'expertise, met en œuvre de nouveaux projets à partir des besoins définis par les opérationnels. Assure ou sous traite le déploiement et apporte des corrections si nécessaire ; Assure conseil et assistance pour le développement des outils et organise la formation des utilisateurs sur les applications de son domaine de responsabilité.</p>
7	<p><b>Cadre opérationnel</b> : les problèmes rencontrés sont propres à un domaine clairement identifié. Traite des dossiers, conçoit des processus ou des solutions adaptées aux demandes formulées.</p> <p>Intègre la stratégie de l'entreprise</p> <p>Gère des besoins divers et des demandes simultanées.</p> <p>Détermine ce qu'il faut faire pour résoudre un problème (définition de méthodes, ...).</p> <p>Est responsable de l'avancement de ses dossiers.</p>	<p><b>Manager de proximité</b> : Responsable du suivi et de l'animation d'une équipe pour la réalisation d'un résultat.</p> <p>Fixe les objectifs individuels, contrôle les résultats et suit les plans de réalisation.</p> <p>Maîtrise le domaine d'expertise de son équipe.</p>	<p><b>Chef de projets</b> : supervise la conception d'une solution la plus adaptée à la demande du client : assiste les utilisateurs dans la définition de leurs besoins, élabore un cahier des charges, estime le temps de travail et le budget nécessaire, établit les plannings (répartition des tâches), évalue les risques et les enjeux...</p> <p>Il a en général un domaine d'intervention (informatique, marketing, organisation, communication, web, etc.).</p>
8	<p><b>Cadre Expert Métier</b> : Constitue une référence dans un domaine spécialisé. Offre un éventail de solutions sur une problématique donnée et élabore des solutions spécifiques.</p>	<p><b>Manager d'équipe</b> : responsable de la gestion d'un service. Décline les objectifs politiques et le choix des actions à mener</p> <p>Définit les besoins de son organisation et les ressources nécessaires (gestion budget, recrutement, ...).</p> <p>Contrôle la mise en œuvre des politiques et des lignes d'actions définies.</p> <p><b>Manager de domaine</b> : Responsable des orientations stratégiques pour l'entreprise sur le ou les domaines couverts.</p> <p>Fixe les orientations pour le développement futur de l'entreprise et les priorités.</p> <p>Suit, sur son ou ses domaines, les résultats globaux de l'entreprise.</p>	<p><b>Responsable de projets</b> : définit l'objectif du projet et ses modalités de réalisation ainsi que les rôles des entités impliquées. Coordonne l'équipe de réalisation interne sur sa partie. Peut décider de sous-traiter une partie ou la totalité de la réalisation. Peut être amené à encadrer des chefs de projets.</p>
9			<p><b>Directeur de projet</b> : assure la coordination et le pilotage global (fonctionnel, humain, financier, technique et administratif) d'un portefeuille de projets, en s'appuyant sur une ou plusieurs équipes placées sous sa responsabilité.</p>

C. M. 3

enc. AR 2c



document 4

## SALAIRE MINIMA DES CADRES EN PRESSE MAGAZINE (S.E.P.M.)

Groupe	Salaire Minima d'engagement	Après 3ans (1)			Après 6 ans (1)			Après 10 ans (1)		
		3%			6%			10%		
6	2 220,99 €	2 287,62 €	2 354,25 €	2 443,09 €						
7	2 509,72 €	2 585,01 €	2 660,30 €	2 760,69 €						
8	2 926,16 €	3 013,94 €	3 101,73 €	3 218,78 €						
9	3 225,00 €	3 321,75 €	3 418,50 €	3 547,50 €						

Le barème ci-dessus fixe la rémunération minimale applicable à chacun des niveaux de fonction des qualifications dits « cadres ». Il s'impose à toutes les entreprises membres du SEP M.

(1) La progression s'opère en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise

*Ci CB*  
*me*  
*NC*  
*JA*