

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES
(PERSONNEL)**

AVENANT N° 9 DU 18 JUILLET 2007
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE,
À LA CLASSIFICATION ET À LA RÉMUNÉRATION

NOR : *ASET0750926M*

IDCC : *1794*

Entre :

L'association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire (AEGPIRC),

D'une part, et

La fédération protection sociale travail emploi CFDT ;

Le syndicat national du personnel d'encadrement des institutions de prévoyance ou de retraite complémentaire (IPRC) CFE-CGC ;

Le syndicat national du personnel des organismes de retraite complémentaire (SPOR) CFTC,

D'autre part,

PRÉAMBULE

L'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales ont ouvert une négociation portant sur la formation professionnelle, la classification et la rémunération du personnel des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance.

A cette occasion, les parties signataires conviennent qu'au regard d'un contexte démographique marqué par le départ d'un nombre significatif de salariés dans les années qui viennent – tout en faisant en sorte de contribuer au maintien dans l'emploi des seniors en application de l'accord national

interprofessionnel du 9 mars 2006 – et un marché du travail qui, pour les activités du tertiaire, devient de plus en plus concurrentiel, il y a lieu de faire évoluer le cadre collectif de travail.

Dans cette perspective, elles estiment indispensable la mise en place d'une classification opérationnelle des emplois sur la base d'une méthode établie par la branche, qui permette le positionnement des emplois actuels et futurs, accompagnée de minima de rémunération, et le franchissement d'une nouvelle étape dans le domaine de la formation professionnelle, en recourant à cet égard à l'ensemble des dispositifs issus de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de ses avenants ainsi que de la loi du 4 mai 2004.

Ainsi, elles conviennent d'établir un cadre général valable pour l'ensemble du personnel, prenant en compte les évolutions intervenues, tant au plan des méthodes de gestion que d'organisation du travail, et prévoyant l'intégration des évolutions à venir par la mise au point de dispositions destinées à :

- créer l'ensemble des conditions qui permettront aux salariés actuellement en fonctions, quel que soit leur âge, par la reconnaissance de leurs acquis de l'expérience et de leurs compétences, de tirer profit des opportunités de parcours professionnels qui se présenteront ;
- attirer et fidéliser les personnels qui viendront à être embauchés en assurant l'apprentissage des métiers spécifiques et en leur proposant des évolutions professionnelles motivantes ;
- donner une nouvelle impulsion à la formation professionnelle, qui constitue un élément stratégique de gestion des ressources humaines au service de la professionnalisation et du développement des compétences et de la performance tant individuelle que collective.

Les parties signataires considèrent que, pour mieux pérenniser le devenir de la branche d'activité et offrir aux salariés qui la composent de réelles perspectives de développement, doit être recherché et préservé en permanence l'équilibre entre la nécessaire harmonisation des conditions de travail assurée par la branche, condition essentielle du maintien d'une identité professionnelle et d'une sécurisation des parcours professionnels de nature à favoriser les mobilités choisies, et l'indispensable diversité devant exister entre chaque groupe de protection sociale.

A cette fin, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

TITRE I^{er}

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires considèrent que les orientations prioritaires de la formation professionnelle doivent faciliter la prise en compte conjointe :

- des besoins spécifiques de chaque entreprise ;
- du projet de chaque salarié considéré comme un acteur essentiel du développement de ses compétences, de sa qualification, de son évolution professionnelle et de son épanouissement personnel.

Article 1^{er}

Objectifs poursuivis

La formation professionnelle joue un rôle essentiel dans le maintien et le développement de l'emploi ; à ce titre, elle doit notamment faciliter l'atteinte des objectifs suivants :

- maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi, notamment de ceux dont la qualification est devenue insuffisante ;
- favoriser l'intégration des nouveaux salariés ;
- faciliter la prise en compte, pour favoriser la poursuite du développement de leur activité, des spécificités des salariés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté ;
- permettre la reconnaissance des compétences afin de favoriser l'évolution professionnelle ;
- affirmer le rôle de l'encadrement en matière d'évolution et de développement des compétences des collaborateurs placés sous sa responsabilité.

Article 2

Détermination des actions prioritaires en matière de formation professionnelle

Les actions de formation permettent d'acquérir ou de maintenir une qualification tout au long de la vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de formation mis en œuvre par l'entreprise ;
- du droit individuel à la formation (DIF) mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur ;
- du contrat et de la période de professionnalisation
- du droit au congé individuel de formation (CIF) mis en œuvre à l'initiative du salarié.

Les actions de formation élaborées en particulier dans le cadre du plan permettent de :

- répondre aux besoins de l'entreprise par l'adaptation des salariés à la tenue de leur emploi, notamment pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles, législatives et réglementaires ;
- améliorer les compétences des salariés, et favoriser le développement de leur carrière.

Afin de renforcer l'adhésion des salariés aux actions de développement des compétences qui leur sont proposées, et ainsi leur assurer une efficacité maximale, la synthèse des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications sera largement communiquée, de façon à permettre à chaque salarié de se situer et de faire part à la hiérarchie de ses besoins et aspirations face aux évolutions prévisibles des emplois.

La recherche, avec les responsables hiérarchiques, de parcours de formation individualisés et l'identification d'orientations à envisager en sera ainsi facilitée.

La communication des orientations de l'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concourra également à cet objectif.

2.1. Formation professionnelle des salariés en place pour l'adaptation aux évolutions de leur emploi

2.1.1. Formations collectives

Les mutations technologiques, les transformations économiques et sociales et les chantiers conduits par les partenaires sociaux dans les domaines de la retraite complémentaire et de la prévoyance conduisent à :

- la transformation ou la disparition de métiers existants ;
- l'apparition de nouveaux métiers.

La branche professionnelle s'attachera à anticiper les actions de formation collective qui permettront, notamment, de faire face aux changements dans les conditions pratiques d'exercice des emplois et de répondre aux besoins nouveaux des entreprises adhérentes et des participants.

2.1.2. Formations individualisées

Des formations individualisées prenant en compte à la fois l'évolution des métiers et les bilans individuels périodiques ou évaluations préformation seront organisées pour les salariés ayant déjà une longue expérience professionnelle et pour les salariés les plus exposés aux évolutions de leur emploi du fait de leur faible niveau de qualification.

De plus, seront mises en œuvre des actions visant à varier les approches pédagogiques, ainsi que des actions visant à un meilleur transfert des compétences des plus expérimentés vers les plus jeunes.

Enfin, les actions d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience (VAE) correspondant aux besoins des entreprises seront encouragées.

2.2. Formation des salariés en place pour leur évolution professionnelle dans l'entreprise

2.2.1. Formations qualifiantes

Des actions de formation qualifiantes doivent permettre de se maintenir dans l'emploi, ou d'évoluer dans l'entreprise en fonction des postes disponibles ou, le cas échéant, de faciliter la mobilité professionnelle, soit en vue d'une progression de carrière, soit pour la sauvegarde de l'emploi.

2.2.2. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les entreprises s'attacheront à faire connaître cet outil et favoriseront dans toute la mesure du possible les démarches individuelles des salariés désireux de s'inscrire dans cette démarche.

2.3. Formation professionnelle spécifique des nouveaux salariés aux métiers de la retraite et de la prévoyance

Les entreprises doivent avoir le souci de renouveler leurs compétences par l'intégration et la formation de nouveaux salariés.

Des dispositions seront prises en ce sens, notamment pour les jeunes, et les chômeurs âgés de plus de 45 ans, en ayant recours aux formations en alternance prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles afin d'assurer au mieux l'intégration des nouveaux collaborateurs dans les équipes en place.

Outre l'acquisition des pratiques professionnelles, seront dispensées des actions de formation ayant pour objet de permettre aux nouveaux collaborateurs de pouvoir se situer dans l'environnement professionnel. A cet effet, le parcours de formation aura notamment pour but d'assurer une bonne compréhension de l'organisation de la protection sociale complémentaire, des missions des différents organismes et des principes de fonctionnement des institutions paritaires.

2.4. Formation spécifique de l'encadrement

Le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.

La mobilisation du personnel d'encadrement s'avère indispensable pour mettre en place des dispositions en matière d'individualisation des parcours de salariés, d'entretiens professionnels et de possibilités d'articulation entre les différents dispositifs existants.

En conséquence, sont à développer les actions permettant au personnel d'encadrement d'acquérir ou de perfectionner leurs savoir-faire en matière de gestion prévisionnelle des compétences, de conduite des entretiens professionnels, d'accompagnement de salariés à travers la fonction de tuteur, d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle des collaborateurs.

Article 3

Les moyens de mise en œuvre

3.1. Actions conduites dans le cadre du plan de formation

Les actions de formation inscrites au plan de formation annuel ou pluriannuel sont réparties selon les 3 catégories prévues par la législation en vigueur :

- les actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

L'ensemble de ces 3 catégories d'actions de formation se déroulent pendant le temps de travail.

Toutefois, lorsque de manière exceptionnelle l'action de formation ne peut se dérouler que le soir ou en fin de semaine, soit en dehors du temps de travail, le salarié reçoit l'allocation de formation visée à l'article L. 932.1 du code du travail.

Le rattachement d'une action de formation à une catégorie dépend de la nature de l'action, de la situation et de la qualification du salarié au moment où il suit l'action et des effets de la formation sur sa situation professionnelle.

3.2. Actions conduites dans le cadre de la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF)

3.2.1. Conditions d'acquisition

3.2.1.1. Salariés en contrat à durée indéterminée

Chaque salarié, après 1 an d'ancienneté dans une entreprise appliquant la présente convention, exerçant son activité à temps plein dispose de la possibilité de bénéficier d'une action de formation à son initiative et après accord de sa direction, de 20 heures par an, cumulables dans la limite de 120 heures sur 6 ans.

Cette règle s'applique également aux salariés exerçant leur activité à temps partiel, à raison d'au moins 80 % d'un temps plein.

La durée du travail considérée est celle en vigueur dans l'entreprise à la date de notification du droit.

Les cadres dirigeants et les cadres au forfait jours disposent de la possibilité de bénéficier d'un droit individuel à la formation égal à 3 jours par an, cumulables dans la limite de 18 jours sur 6 ans.

La durée du droit est calculée *pro rata temporis* pour les salariés exerçant leur activité à temps partiel, pour une durée inférieure à 80 % d'un temps plein, cumulable dans la limite de 120 heures.

3.2.1.2. Salariés en contrat à durée déterminée

Le droit individuel à la formation est ouvert, *pro rata temporis*, aux salariés ayant travaillé 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée dans une entreprise appliquant la présente convention, au cours des 12 derniers mois.

3.2.2. Période d'acquisition du droit

A compter du 1^{er} janvier 2007, la période de référence pour le calcul du droit individuel à la formation sera l'année civile.

S'agissant de la période transitoire liée à la date de mise en application du droit individuel à la formation, compte tenu de la législation, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté au 6 mai 2005 auront acquis de manière rétroactive 20 heures au 1^{er} janvier 2005.

3.2.3. Actions retenues par priorité

L'objectif du droit individuel à la formation est de rendre le salarié plus acteur de sa professionnalisation à travers des actions de promotion professionnelle ou personnelle, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Aussi, une réponse favorable est donnée préférentiellement aux demandes d'actions de formation visant à développer la qualité de service, à favoriser l'adaptation aux changements organisationnels ou structurels, à optimiser l'actualisation des compétences ou l'acquisition des connaissances.

Font notamment partie des priorités :

- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme délivré par l'éducation nationale ou d'un CQP tel que visé au point 3.4 ci-dessous ;

- les métiers de la protection sociale (hors celui exercé par le salarié) ;
- la bureautique, internet (hors besoins liés au poste) ;
- les actions visées au point 3.6.2 ci-dessous ;
- le développement personnel (gestion du temps, du stress, lecture, mémoire, expression).

3.2.4. Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation est mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur.

Le choix de la formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Les actions de formation liées au droit individuel à la formation se déroulent en dehors du temps de travail. Le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation, selon les modalités légales et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Par accord d'entreprise ou par accord écrit entre l'employeur et le salarié, il peut être convenu que les formations se déroulent en tout ou en partie pendant le temps de travail. La durée de la formation et les modalités de mise en œuvre relèvent de dispositions prises par l'employeur.

Les actions de formation liées au droit individuel à la formation se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail lorsque le salarié, âgé d'au moins 45 ans, en fait la demande pour suivre une formation lui permettant d'anticiper la seconde partie de sa carrière.

A l'issue de la formation, l'employeur accorde une attention particulière au salarié lorsqu'un poste se libère en rapport avec les nouvelles compétences acquises par le salarié lors de ses formations.

A titre exceptionnel, les droits peuvent être accordés par anticipation pour suivre une des actions prioritaires définies au 3.2.3 ci-dessus.

Chaque salarié se voit notifier chaque année le droit individuel à la formation auquel il peut prétendre.

3.2.5. Départ de l'entreprise

En cas de départ de l'entreprise, le salarié peut demander à utiliser son droit individuel à la formation, afin de suivre une formation, une action de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience pendant sa période de préavis ou en fin de préavis.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le droit individuel à la formation est transférable dans les entreprises appliquant la présente convention.

3.3. Actions conduites dans le cadre du dispositif de professionnalisation

3.3.1. Le recours au dispositif des contrats de professionnalisation

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus et la réinsertion des demandeurs d'emploi, notamment ceux âgés d'au moins 45 ans, les employeurs sont incités à utiliser les modalités d'embauche par contrat de professionnalisation.

Les contrats de professionnalisation sont conclus dans les conditions fixées par la loi, étant entendu que, lorsque les formations le requièrent, notamment lorsqu'il s'agit d'obtenir un diplôme de l'éducation nationale ou un certificat de qualification professionnelle tel que visé au point 3.4 ci-dessous :

- la durée du contrat, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- la durée de la formation peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat.

Les salariés engagés sous contrats de professionnalisation reçoivent le pourcentage de rémunération fixé par les dispositions légales et réglementaires compte tenu de leur âge et de leur niveau de diplôme, calculé sur la rémunération minimale fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer.

A l'issue d'un contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée, les possibilités d'un recrutement sont recherchées dans l'entreprise, et, à défaut, dans la branche, en liaison avec la bourse de l'emploi.

3.3.2. Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation les évolutions professionnelles, tout en donnant à chaque salarié en contrat à durée indéterminée des perspectives de carrière et de valorisation des compétences en lui permettant d'acquérir un surcroît de qualification professionnelle.

Sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est devenue insuffisante eu égard à l'évolution des métiers ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental ou d'adoption) ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour motif familial ou exercice d'un mandat syndical ou électif ;
- les salariés d'au moins 45 ans ou qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, qui souhaitent consolider leur seconde partie de carrière ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Un bilan de l'application des actions de professionnalisation est présenté à la commission paritaire de l'emploi et de la formation, qui formule, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application, en portant une attention particulière aux salariés en seconde partie de carrière.

Les périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

3.3.3. Transmission des savoir-faire

Afin de valoriser la transmission des savoirs et savoir-faire, notamment par les salariés de 45 ans et plus, l'exercice du rôle de tuteur doit être facilité.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat en raison de ses compétences avérées au regard de la qualification visée par le dispositif de professionnalisation et de ses capacités à transmettre les savoir-faire.

Une préparation spécifique à sa mission est dispensée, si nécessaire ; cette formation est suivie pendant le temps de travail.

L'organisation du travail du tuteur doit être adaptée de façon à lui permettre d'exercer efficacement cette fonction, laquelle ne peut être mise en œuvre simultanément à l'égard de plus de 3 salariés en contrat ou période de professionnalisation.

L'exercice de la fonction de tuteur constitue un élément à prendre en compte dans le cadre de l'évaluation professionnelle. Il donne lieu à l'attribution d'une prime annuelle d'un montant au moins égal à 25 % de la RMMG de la classe 1 niveau A, selon des modalités fixées au niveau de l'entreprise.

3.4. Mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP)

Pour les métiers de la retraite, des certificats de qualification professionnelle seront définis par la commission paritaire de l'emploi et de la formation sur propositions faites, le cas échéant, par l'observatoire des métiers et des qualifications.

Ces CQP seront positionnés au regard des degrés du critère « formation/expérience », tels que définis dans le titre II du présent accord.

Ils seront transmis à la commission nationale de certification professionnelle pour inscription au répertoire national des certifications.

Il en sera de même pour les métiers de la prévoyance soit par reconnaissance des CQP existants, conçus par les branches professionnelles voisines, soit, éventuellement, par création de nouveaux CQP.

3.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La commission paritaire de l'emploi et de la formation définit les modalités d'accès et de congé de validation des acquis de l'expérience, et recherche les organismes valideurs selon les certifications recherchées (université, IUT, grandes écoles...).

Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45^e anniversaire tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à la VAE.

3.6. Les entretiens professionnels individuels périodiques

3.6.1. Cas général

Les entreprises pratiquent des entretiens professionnels individuels périodiques qui ont lieu pendant le temps de travail, et permettent notamment, outre l'évaluation de la façon dont l'emploi a été tenu et la fixation d'objectifs de progrès, l'identification du degré de maîtrise des compétences requises pour la tenue de l'emploi considéré et les besoins éventuels de formation, l'examen des projets de développement de compétences complémentaires, et la recherche des moyens et conditions de développement des compétences les mieux adaptés à la situation individuelle du salarié.

L'entretien s'inscrit dans le suivi de l'évolution professionnelle des salariés et est organisé afin de faire coïncider au mieux leurs aspirations et attentes professionnelles avec les besoins et possibilités de l'institution.

Dans le cadre du déroulement des entretiens professionnels individuels périodiques, les besoins en formation, au regard de l'évolution de l'emploi et du projet professionnel de chaque salarié, font l'objet d'un examen spécifique.

Cet entretien pourra notamment être l'occasion :

- de faire le point avec le salarié sur les actions de formation suivies au cours de l'année précédente, d'en vérifier la pertinence et d'en évaluer les apports ;
- d'identifier les éventuelles compétences développées dans l'exercice de son activité, indépendamment de toute action de formation ;
- d'en tirer les éléments pour enrichir le passeport formation des acquis de l'année écoulée ;
- d'analyser les éventuels besoins de développement en compétences nécessaires au maintien dans l'emploi ou à une meilleure maîtrise de l'emploi ;
- de recenser et d'examiner les souhaits de développement des compétences individuelles en vue d'un développement professionnel, de mobilité professionnelle ou d'une évolution de carrière ;
- d'identifier les éventuels besoins en compétences pour que l'intéressé puisse exercer le rôle de tuteur, de recenser les moyens adaptés pour répondre à ces besoins, et d'examiner l'opportunité de leur mise en œuvre ;
- de prioriser les actions à conduire en fonction des modalités envisagées et des possibilités de l'institution.

Lors de cet entretien, peuvent être également examinées les possibilités d'aide au salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel, notamment l'opportunité et les modalités envisageables pour bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une démarche de validation des acquis de l'expérience.

3.6.2. Entretien de seconde partie de carrière

En complément de l'entretien professionnel visé ci-dessus, les salariés âgés de 45 ans et plus comptant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficient, au minimum tous les 5 ans, d'un entretien de seconde partie de carrière, en relation avec les possibilités de l'entreprise, éventuellement de la branche.

Cet entretien, dont le schéma est élaboré par l'employeur après information du comité d'entreprise, est destiné à faire le point sur la situation du salarié et ses souhaits pour mener la seconde partie de sa carrière, en relation avec les possibilités de l'entreprise, éventuellement de la branche.

Compte tenu des perspectives d'emploi et des compétences du salarié, diverses actions peuvent être mises en place, notamment :

- la réalisation d'un bilan de compétences, effectué sur le temps de travail et dont le coût est pris en charge par l'employeur en cas de refus de financement par l'OPCA ;
- l'accès prioritaire à la période de professionnalisation.

A l'initiative du salarié, les conclusions de l'entretien figurent dans une annexe séparée à son passeport formation visé ci-après.

Le salarié peut demander à utiliser ses droits acquis au titre de son droit individuel à la formation visé au point 3.2.1 ci-dessus. En cas d'accord de l'employeur, il s'agit d'une action prioritaire au titre du droit individuel à la formation.

3.7. Le « passeport formation »

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce « passeport formation » est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le « passeport formation » recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certificats à finalité professionnelle délivrés sous forme de diplômes, de titres ou de certificats de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences.

Afin de favoriser la mobilité à l'intérieur de la branche, la commission paritaire de l'emploi et de la formation établira un modèle de « passeport formation », en vue de sa mise à disposition aux salariés qui en feraient la demande.

3.8. L'obtention d'un diplôme

Lorsque le salarié a suivi, en accord avec l'employeur, une formation conduisant à un diplôme délivré par l'éducation nationale ou à un CQP inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles, et a obtenu le diplôme ou le CQP, l'employeur s'attache, lorsqu'un poste correspondant à la nouvelle qualification du salarié est disponible, à examiner prioritairement sa candidature. En tout état de cause, il perçoit dès l'obtention du diplôme ou du CQP une prime d'un montant au moins égal à 70 % de la RMMG de la classe 1 niveau A.

Article 4

Rôle des instances représentatives du personnel

4.1. Dans l'élaboration du plan de formation

Chaque entreprise établit son plan de formation, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en tenant compte des orientations générales émanant de la commission paritaire de l'emploi et de la formation de la branche.

Sont distinguées les actions qui :

- correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- participent au développement des compétences des salariés.

4.2. Moyens reconnus aux instances représentatives des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Dans le respect des obligations légales, les membres du comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, reçoivent, au moins 3 semaines avant les réunions, des informations sur le bilan de la formation réalisée et sur les orientations concernant le plan de formation.

A l'occasion de la première réunion au cours de laquelle sont examinées les orientations générales en matière de formation et les projets pour l'année à venir, la direction de l'entreprise recueille les souhaits exprimés par les mêmes instances représentatives du personnel de façon que le projet de plan de formation puisse ensuite tenir compte des formations demandées par les salariés, qui s'inscriraient dans les besoins de l'entreprise.

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Il est tenu informé de l'état d'avancement du déroulement des entretiens professionnels.

Les membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, entretiennent toutes relations utiles avec le service chargé de la formation de l'institution.

Le temps passé par les membres de la commission de la formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise, aux réunions de ladite commission consacrées à l'examen du plan de formation, leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 16 heures par an et de 4 heures par personne.

Article 5

Le centre de formation AGIRC-ARRCO

Le centre de formation AGIRC-ARRCO est géré par un comité paritaire composé de représentants désignés en nombre égal, d'une part, par l'association d'employeurs et, d'autre part, par les organisations syndicales signataires de la convention collective nationale du 9 décembre 1993.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation fixe les orientations que doit suivre le centre de formation en matière de formation du personnel ; elle prend en compte les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Les entreprises font appel en priorité au centre de formation de la branche.

Le centre de formation émet chaque année un rapport d'activité à l'intention de la commission paritaire de l'emploi et de la formation.

Article 6

OPCA de la branche professionnelle

Les entreprises adhèrent à l'OPCA désigné par la branche pour la partie obligatoirement versée à un OPCA, prévue aux articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail.

Outre les formations dans le cadre du congé individuel formation (CIF), l'OPCA assure en priorité le financement des actions et frais suivants, reconnus comme prioritaires :

- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation et à l'apprentissage telles que définies par la commission paritaire de l'emploi et de la formation ;
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction de tuteur ;
- les frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement engagés dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation détermine, en liaison avec l'OPCA, les forfaits horaires de prise en charge des actions de formation dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation.

TITRE II

CLASSIFICATION

Article 7

Champ d'application

La classification de branche s'applique à l'ensemble des salariés sous contrat de travail.

Article 8

Principes généraux régissant la classification

La classification professionnelle comprend 8 classes d'emplois, regroupant l'ensemble des emplois exercés par les personnels des entreprises appliquant la présente convention.

Elle est fondée sur la description des activités de chaque emploi, qui sont évaluées sur les 5 critères suivants :

- technicité, résolution de problèmes ;
- impact, contribution ;
- relations ;
- autonomie ;
- formation, expérience.

La définition de chaque critère figure dans le document I joint au présent texte.

Chaque critère a une importance égale dans l'évaluation des emplois.

Au regard de chaque critère figurent 6 degrés qui constituent les seuils exprimant la progression croissante des exigences des emplois.

Les définitions de chaque degré pour chacun des critères définis supra figurent dans le document I joint au présent texte.

A chacun des degrés de chaque critère correspond un nombre de points indiqué sur une grille de correspondance. La pesée de l'emploi résulte du nombre de points attribués au titre de chacun des 5 critères.

L'évaluation globale correspond à la somme des points obtenus sur les 5 critères. Le nombre total de points détermine la classe à laquelle appartient l'emploi.

Article 9

Mode opératoire

Le classement de chaque emploi s'opère selon une méthode identique, valable pour chaque entreprise et comportant les 3 étapes suivantes :

1^{re} étape : recueil d'informations concernant l'emploi considéré

Deux types d'informations sont pris en compte :

- celles relatives au périmètre professionnel et à la description de l'emploi :
 - définition générale/missions principales et finalités ;
 - activités principales ;
 - relations professionnelles ;
 - conditions particulières d'exercice,
- celles relatives aux connaissances, expériences et compétences associées à la tenue de l'emploi :
 - savoirs théoriques nécessaires (acquis théoriques, niveau d'études, diplômes) ;
 - expérience professionnelle antérieure nécessaire ;
 - savoir-faire et compétences requis dans l'emploi :
 - généraux ;
 - en matière de management,
- savoir-faire et compétences acquis et/ou développés dans l'emploi.

2^e étape : évaluation de l'emploi

A partir de sa description, chaque emploi est évalué sur chacun des 5 critères tels que définis dans le document I, en vue de déterminer pour chacun d'eux un degré sur les 6 degrés existants.

Il lui est affecté des points correspondant à son degré dans chaque critère selon l'échelle ci-dessous :

DEGRÉ	CRITÈRE				
	Technicité Résolution de problèmes	Impact Contribution	Relations	Autonomie	Formation Expérience
1	200	200	200	200	200
2	252	252	252	252	252
3	318	318	318	318	318
4	400	400	400	400	400
5	504	504	504	504	504
6	640	640	640	640	640

La pesée de l'emploi est la somme des points obtenus pour chacun des 5 critères.

3^e étape : détermination de la classe d'emploi

En fonction du résultat de sa pesée, l'emploi est placé dans l'une des 8 classes fixées pour l'ensemble de la branche à l'aide de la grille ci-dessous.

CLASSE	CRITÈRE	
1	1 000	1 150
2	1 151	1 350
3	1 351	1 550
4	1 551	1 800
5	1 801	2 050
6	2 051	2 350
7	2 351	2 650
8	Supérieur à 2 650	

Le nombre de points obtenus sert à déterminer la classe.

Il ne peut y avoir de hiérarchisation au sein d'une même classe en fonction du nombre de points obtenus dans ladite classe.

Sont employés les salariés relevant des classes 1 et 2, et de la classe 3, niveaux A, B, C tels que visés *infra*.

Sont agents de maîtrise les salariés relevant de la classe 3, niveau D, tel que visé *infra*, et des classes 4 et 5.

Sont cadres les salariés relevant des classes 6 à 8.

Les cadres dirigeants au sens de l'article 2.3 c de l'annexe VII sont classés au moins en classe 8, niveau D, tel que visé *infra*.

Article 10

Classement et mention sur le bulletin de paie

Le classement des titulaires des emplois est représenté dans chaque entreprise :

- en premier lieu, par la classe qui a été affectée à l'emploi qu'il occupe, soit dans l'ordre croissant de 1 à 8 ;
- en second lieu par l'un des indices de niveau (A, B, C, D), qui exprime la dimension effective de l'emploi tel qu'occupé par le salarié.

Le bulletin de salaire comporte ainsi un chiffre correspondant à la classe de l'emploi occupé et une lettre correspondant au niveau atteint par le salarié dans l'emploi exercé.

Article 11

Modalités de première mise en application

Les dispositions transitoires et particulières ci-après s'appliquent pour le passage à la nouvelle classification pour les salariés en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

11.1 Mise en œuvre au plan local

11.1.1. Chaque entreprise met en œuvre la présente classification de telle sorte que le classement de chaque salarié soit opéré le 31 décembre 2008 au plus tard

A cette fin, un guide d'application, établi par l'association d'employeurs en concertation avec les organisations syndicales nationales, apporte les informations pratiques pour faciliter l'organisation et la mise en œuvre de la classification. Il contient notamment des illustrations de positionnement dans les classes d'emploi, un modèle de fiche emploi, un exemple de fiche pour la tenue de l'entretien visé à l'article 3.6.1, présentée pour information au comité d'entreprise, ainsi qu'un lexique des termes utilisés. Il sert de référence pour la réalisation du processus décrit ci-après.

La commission paritaire nationale de suivi visée à l'article 11.2.1 – puis, à l'issue du délai prévu audit article, la commission paritaire de l'emploi et de la formation – sera consultée préalablement à toute modification éventuelle du guide d'application.

11.1.2. Chaque entreprise procédera selon les 5 étapes suivantes :

- l'identification, le recensement et la dénomination de chaque emploi ;
- la description de chaque emploi ;
- l'évaluation et le classement de chaque emploi ;
- l'identification du niveau dans l'emploi tenu ;
- l'information individuelle des salariés.

11.1.3. Dans chaque entreprise, un accord collectif détermine :

- les conditions de création d'une commission de suivi d'application, et ses modalités de fonctionnement ;
- les conditions de mise en œuvre des étapes fixées au 11.1.2, et notamment le planning de réalisation envisagé ;
- les moyens de formation et d'information mis à disposition dans l'entreprise ;
- les modalités de traitement des recours individuels.

Chaque semestre le compte rendu d'avancement des travaux, établi par la direction, après consultation de la commission de suivi d'application de l'entreprise, est adressé à la commission paritaire nationale de suivi visée à l'article 11.2.1 ci-dessous.

Le fonctionnement de la commission de suivi d'application de l'entreprise se poursuit jusqu'au 6^e mois suivant l'application effective de la nouvelle classification dans l'institution concernée.

11.1.4. L'accord d'entreprise ne peut en aucun cas modifier les dispositions définies dans le présent accord qui fixent :

- le nombre, la nature et les degrés des critères de pesée des emplois ;
- la grille des points par critère ;
- le nombre de classes ;
- le nombre et la définition des niveaux dans les classes ;
- les informations à recueillir pour la classification des emplois, et pour une observation de l'évolution des emplois ;
- les modalités générales de suivi de l'avancement des travaux.

11.1.5. A défaut d'accord d'entreprise conclu dans les 6 mois qui suivent la signature du présent accord, une commission de suivi d'application est mise en place.

Cette commission est composée d'un représentant par organisation syndicale représentée dans l'entreprise et d'un même nombre de représentants de la direction. Elle est informée et consultée régulièrement sur l'avancement des travaux de mise en œuvre des dispositions du présent accord relatives à la classification et sur leurs résultats. En particulier, elle est consultée sur le recensement des emplois, leur description et leur classement, ainsi que sur le planning de réalisation envisagé.

Un crédit d'une journée pour la formation/information sur le dispositif de la présente classification est mis à disposition de chaque participant à cette commission.

11.1.6. Situations particulières

Les entreprises, qui ont adopté un système de classification particulier antérieurement à celui défini par le présent accord, vérifient la conformité de celui-ci avec la présente classification. Elles procèdent aux adaptations nécessaires pour se mettre en conformité avec les présentes dispositions conventionnelles.

11.2. Suivi au plan national

11.2.1. Une commission paritaire nationale de suivi est mise en place pour une durée de 36 mois à compter de la signature du présent accord

Elle est constituée de 3 représentants par organisation syndicale nationale et d'un nombre égal de représentants de l'association d'employeurs.

Son secrétariat est assuré par le secrétariat des commissions paritaires.

Elle a pour mission de s'assurer de la mise en application de l'accord ayant institué la présente classification des emplois au sein des entreprises appliquant la présente convention, d'en suivre l'état d'avancement et de veiller au respect des règles méthodologiques fixées par la branche.

Elle n'est pas compétente pour régler les litiges individuels.

Ces derniers sont traités au sein de l'entreprise :

- lorsqu'il existe un accord d'entreprise, conformément aux règles instituées par cet accord ;
- en l'absence d'accord d'entreprise, sur demande de l'intéressé lui-même ou par l'intermédiaire des délégués du personnel.

11.2.2. Rôle de la commission paritaire nationale de suivi en ce qui concerne la mise en application de l'accord ayant institué la classification des emplois

La commission paritaire nationale de suivi peut être saisie par la majorité des membres du comité d'entreprise d'une entreprise si, suite à l'échec des négociations visées au point 11.1.3, l'entreprise concernée ne met pas en place la commission d'entreprise visée au point 11.1.5 *supra*.

La saisine est adressée au secrétariat des commissions paritaires qui instruit le dossier et convoque la commission paritaire nationale de suivi dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la saisine. Les éléments du dossier sont joints à la convocation.

La commission paritaire nationale de suivi émet un avis qui est ensuite transmis aux parties intéressées.

11.2.3. Rôle de la commission paritaire nationale de suivi en ce qui concerne les travaux au sein des entreprises

La commission paritaire nationale de suivi se réunit au moins tous les 6 mois, sur convocation du secrétariat des commissions paritaires, pour procéder à l'analyse des comptes rendus d'avancement des travaux visés au point 11.1.3 *supra*. Elle a communication des accords d'entreprise conclus.

La convocation, adressée au moins 15 jours avant la réunion, est accompagnée de l'ensemble des comptes rendus adressés par les entreprises au cours de la période écoulée.

Avant sa dissolution, la commission paritaire nationale de suivi émet un rapport de synthèse.

11.3. Notification du classement

Au sein de chaque entreprise, chaque salarié en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord reçoit notification du classement donné à son emploi ainsi que du niveau de la dimension effective de l'emploi, tel qu'il l'occupe. La notification est réalisée à une date unique pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Le recours éventuel – dûment motivé – est traité au sein de l'entreprise et doit être déposé dans le délai maximal de 2 mois à compter de la notification individuelle remise au salarié.

L'employeur présente un état récapitulatif non nominatif des opérations de transposition au cours d'une réunion avec les représentants des organisations syndicales.

11.4. Garanties

La mise en place de la présente classification ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération effective d'un salarié présent, ou d'affecter le statut de cadre ou d'agent de maîtrise qui lui était attribué antérieurement.

En outre, dans le cadre des opérations visées à l'article 11.3, la situation individuelle des salariés pour lesquels une opération de fusion ou de concentration aurait entraîné une modification du contenu de l'emploi exercé fera l'objet d'un examen particulier, notamment quant à l'identification du positionnement de l'intéressé dans un niveau, à l'intérieur de la classe de l'emploi réellement exercé. En tout état de cause, ce positionnement sera au moins égal au niveau C.

L'ancienneté acquise à la date de la notification est reprise pour son montant, l'ancienneté restant à acquérir dans les conditions visées à l'article 14.1 s'y ajoutant. La prime d'ancienneté ainsi définie évolue en fonction du taux d'augmentation de la RMMG de la classe 1 niveau A.

TITRE III RÉMUNÉRATION

Article 12

12.1. Fixation d'une rémunération mensuelle minimale garantie

Pour chaque classe d'emploi et chaque niveau tels que définis dans le présent accord se trouve déterminée une rémunération mensuelle minimale garantie (RMMG).

La rémunération mensuelle minimale garantie correspond au salaire brut effectivement perçu pour 1 mois de travail par un salarié occupé à temps complet, c'est-à-dire sur la base de la durée visée à l'annexe VII de la convention collective ; elle est déterminée par référence à la classe et au niveau de l'emploi tenu au sens du présent accord.

La RMMG ainsi définie comprend tous les éléments contractuels de la rémunération, à l'exclusion de la prime d'ancienneté telle que visée à l'article 14.1, du paiement d'heures supplémentaires, du paiement de gratifications exceptionnelles, ainsi que des sommes n'ayant pas le caractère de salaires, telles que les remboursements de frais professionnels, les sommes versées au titre de l'intéressement, l'allocation formation prévue au III de l'article L. 932-I du code du travail.

La RMMG est égale au SMIC pour les jeunes visés par l'article L. 122-3-4 b du code du travail, embauchés en contrat à durée déterminée, pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires.

12.2. Structure de la rémunération

La rémunération est à verser sur 13 mois, le 13^e mois étant versé *pro rata temporis* en cas d'année incomplète.

A cette rémunération annuelle, s'ajoutent l'allocation de vacances visée à l'article 21 de la convention collective et les gratifications exceptionnelles.

Article 13

Principe d'évolution de la rémunération mensuelle minimale garantie

L'évolution de la rémunération minimale mensuelle garantie fait l'objet d'une négociation au niveau de la branche pour application au 1^{er} janvier.

Dans le cadre de cette négociation annuelle, l'évolution de la rémunération mensuelle minimale garantie du niveau A de la classe 1 fait l'objet d'une discussion spécifique au titre de salaire minimal conventionnel de la branche.

En outre, l'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales conviennent de se rencontrer, dès lors que le rythme d'augmentation des prix constaté sur une période de 3 mois successifs serait, en projection sur 12 mois, supérieur de 0,5 % au rythme prévisionnel inscrit dans la loi de finances pour l'année considérée.

Article 14

Progression professionnelle

La progression professionnelle des salariés s'opère sous l'effet de la prise en compte de l'ancienneté, de la reconnaissance du périmètre effectif de l'emploi et du développement des performances et des compétences.

14.1. L'ancienneté

Les salariés occupant un emploi relevant des classes 1 à 7 bénéficient d'une prime d'ancienneté, d'un montant égal à 1 % de la RMMG de la classe d'emploi 1 niveau A par année d'ancienneté, telle que définie à l'article 5 de la convention collective.

Elle est attribuée dans les limites suivantes :

- 20 % pour les salariés occupant un emploi relevant des classes 1, 2, 3 ;
- 15 % pour les salariés occupant un emploi relevant des classes 4 et 5 ;
- 10 % pour les salariés occupant un emploi relevant des classes 6 et 7.

14.2. Progression à l'intérieur de chaque classe d'emploi

Afin de prendre en compte la maîtrise progressive et constatée de la fonction et reconnaître ainsi le périmètre effectif de l'emploi réellement tenu par chaque salarié, la classification de l'emploi exercé est complétée par le positionnement individuel dans un niveau.

Les emplois de la classe 1 comportent 3 niveaux (A, B, C).

Les emplois des classes 2 à 6 comportent 4 niveaux (A, B, C, D).

Les emplois de la classe 7 comportent 3 niveaux (B, C, D).

Les emplois de la classe 8 comportent 2 niveaux (C, D).

Les définitions des différents niveaux figurent dans le document II joint au présent texte.

Le temps de présence en niveau A est normalement de 3 à 12 mois. Il peut toutefois être prolongé par accord entre l'intéressé et son responsable pour permettre au salarié de conforter ses connaissances. En classe 6, le temps de présence en niveau A est normalement de 12 à 18 mois.

L'accèsion aux niveaux C et D s'effectue en fonction de la progression constatée de la maîtrise dans l'emploi.

Chaque entreprise s'attachera à fournir aux instances représentatives du personnel et aux salariés toutes explications nécessaires à la bonne compréhension des mécanismes d'application du présent dispositif.

Pour les salariés positionnés au niveau B, si les conditions permettant l'accèsion au niveau C ne sont pas réunies dans le délai de 6 ans à compter de l'accès au niveau B, l'employeur explicite par écrit, dans un délai de 3 mois, les motifs de sa décision et définit des mesures d'accompagnement en complément de celles déjà mises en œuvre à l'issue des entretiens d'évaluation, pour permettre cette progression dans un délai raisonnable.

Le positionnement dans une classe et un niveau n'exclut pas l'exercice d'activités occasionnelles relevant d'une classe ou d'un niveau inférieurs, étant précisé que la classe et/ou le niveau ne sont pas diminués pour autant.

14.3. Progression à l'intérieur de chaque niveau

Chaque salarié peut se voir attribuer par la direction de l'entreprise une rétribution pérenne des performances et des compétences professionnelles mises en œuvre dans l'emploi.

La part totale destinée, au cours de chaque année, à rétribuer dans chaque entreprise l'accroissement des performances et des compétences professionnelles doit être répartie au moins sur 20 % de l'effectif pour chacun des 3 groupes définis ci-après :

- salariés occupant un emploi de classe 1 à 3 C ;
- salariés occupant un emploi de classe 3 D à 5 ;
- salariés occupant un emploi de classe 6 à 8.

L'effectif est décompté au 1^{er} janvier en personnes physiques.

Le montant attribué au titre de la reconnaissance de l'accroissement des performances et des compétences mises en œuvre dans l'exercice de l'emploi correspond au minimum à 2 % de la RMMG de la classe d'emploi et du niveau du salarié concerné, pour le 1^{er} groupe, à 3 % pour le 2^e groupe, et 4 % pour le 3^e groupe.

Sur une période de 5 années consécutives, pour chacun des 3 groupes définis ci-dessus, au moins 66 % des salariés présents sur l'intégralité de la période doivent avoir bénéficié hors ancienneté d'une augmentation individuelle de salaire.

Un bilan détaillé et adéquat, sur 5 années glissantes, du nombre de bénéficiaires et du montant global versé est porté chaque année à la connaissance des institutions représentatives du personnel.

Article 15

Garanties d'augmentation des salaires réels

15.1. Garantie collective

La garantie d'augmentation des salaires réels est de 85 % du taux d'augmentation de la RMMG.

Par salaire réel on entend toutes les composantes de la rémunération régulière, à l'exclusion de la prime d'ancienneté.

15.2. Garanties individuelles

15.2.1. Garantie d'augmentation salariale en cas de promotion

Le salarié qui évolue dans les niveaux de sa classe d'emploi ou qui, compte tenu de son évolution professionnelle, occupe un emploi placé dans une classe supérieure bénéficie d'une augmentation de son salaire réel dont le montant est déterminé dans le cadre de l'entreprise.

15.2.2. Situations particulières

Tout salarié dont l'augmentation du salaire réel a été inférieure à l'augmentation de la RMMG pendant 5 années consécutives peut demander à bénéficier d'un entretien de carrière, destiné à faire le point sur sa situation et à fixer les objectifs de progression.

Les conclusions de cet entretien font l'objet d'une formalisation écrite.

Il lui est assuré la garantie d'une évolution de sa rémunération au moins égale à celle de la RMMG, la 6^e année.

Article 16

Frais de transport

Les frais de transport entre la résidence habituelle et le lieu de travail des salariés travaillant en province sont remboursés par l'employeur sur justificatif à raison de 50 % du prix des titres d'abonnement souscrits au tarif 2^e classe auprès des entreprises de transport en commun de voyageurs, et dans la limite de 50 % du prix de la carte Orange correspondant à la 8^e zone des transports de la région parisienne.

Article 17

Epargne collective et intéressement

En l'absence d'accord existant, les employeurs engageront, dans un délai de 12 mois suivant la signature du présent accord, une négociation ayant pour objet l'instauration de mécanismes d'épargne collective et d'intéressement.

TITRE IV DISPOSITIONS DIVERSES

Article 18

Incidences du présent accord sur les dispositions conventionnelles

L'accord sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans les institutions de retraite complémentaire est abrogé.

Le titre I^{er} du présent accord remplace l'annexe II B à la convention collective nationale du 9 décembre 1993. L'article 22 du présent accord devient l'article 7 de l'annexe II B.

Les titres II et III du présent accord remplacent l'annexe IV « Classifications et salaires » à la convention collective nationale du 9 décembre 1993, les articles 7 à 17 et l'article 20 composant les articles 1 à 12 de l'annexe IV. L'article 22 du présent accord devient l'article 13 de l'annexe IV.

Les montants monétaires figurant à l'article 7 A 2 sont remplacés comme suit :

- alinéa 10 : au lieu de « (...) 58 300 F (valeur au 1^{er} avril 1994, indexée sur la valeur du point au 1^{er} avril visée à l'article 4 de l'annexe IV à la présente convention) », lire « (...) 10 720 € (valeur au 1^{er} avril 2006 indexée sur l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV) » ;
- alinéa 11 : au lieu de « (...) 342 000 F (valeur au 1^{er} avril 1994, indexée sur la valeur du point au 1^{er} avril visée à l'article 4 de l'annexe IV à la présente convention) », lire « (...) 62 550 € (valeur au 1^{er} avril 2006 indexée sur l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV à la présente convention) » ;
- alinéa 14 : au lieu de « (...) 32 500 F (...) (valeur au 1^{er} avril 1994, indexée sur le prix du kilomètre SNCF au 1^{er} avril de chaque année) », lire « [(...) 6 415 € (...) (valeur au 1^{er} avril 2006, indexée sur l'évolution du tarif des transports ferroviaires de voyageurs (source INSEE)] ».

Le 2^e alinéa de l'article 21 est modifié comme suit :

Au lieu de « (...) avec un minimum de 100 points multipliés par la valeur du point. », lire « (...) avec un minimum égal à 62 % de la base servant au calcul de la prime d'ancienneté. »

Le 2^e alinéa de l'article 21 *bis* est modifié comme suit :

Au lieu de « (...) revalorisé en fonction de la valeur du point visée à l'article 4 de l'annexe IV à la présente convention, (...) », lire « (...) revalorisé en fonction de l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV à la présente convention, (...) ».

Le 3^e alinéa de l'article 21 *bis* est modifié comme suit :

Au lieu de « (...) revalorisé en fonction de la valeur du point visée à l'article 4 de l'annexe IV à la présente convention. », lire « (...) revalorisé en fonction de l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV à la présente convention ».

L'article 3 du titre I^{er} du contrat type de prévoyance intitulé « Salaire de référence » est modifié comme suit :

Au lieu de « (...) ou au 1/12 du produit par 100 de la valeur du point en vigueur au dernier jour de ce mois ; (...) », lire « (...) ou au 1/12 de 62 % de la base servant au calcul de la prime d'ancienneté ; (...) ».

L'article 4 du titre II du contrat type de prévoyance intitulé « Indexation de certaines prestations » est modifié comme suit :

Au lieu de « (...) en suivant la variation de la valeur du point visée à l'article 4 de l'annexe IV de la convention collective nationale. », lire « (...) en suivant l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV à la présente convention ».

L'article 2.3 c, 3^e tiret, de l'annexe VII est modifié comme suit : « – leur classification dans la convention collective nationale est au moins égale à la classe 8 niveau D, (...) ». ».

Article 19

L'alinéa 3 du paragraphe 2 de l'article 7.A de la convention collective est modifié comme suit :

« (...) Chaque organisation syndicale nationale signataire effectue annuellement le choix suivant :

- soit elle désigne parmi les salariés des institutions 2, 3 ou 4 délégués exerçant chacun dans la limite de :
 - 120 demi-journées ouvrées par an s'il y a 2 délégués, 80 demi-journées s'il y a 3 délégués ;
 - 80 demi-journées pour 2 d'entre eux et 40 demi-journées pour les 2 autres, ou 60 demi-journées pour chacun, si 4 délégués ont été désignés... » (Le reste sans changement.)

Le dernier alinéa de l'article 10 de la convention collective est remplacé par :

« La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au plus égale à celle de la période initiale. Il n'y a pas de période d'essai lorsqu'à la suite immédiate d'un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois, le salarié est embauché par contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi. »

Dans les alinéas 1 à 4 de l'article 14 de la convention collective, le membre de phrase « sauf en cas de faute lourde » est remplacé par « sauf en cas de faute grave ou de faute lourde ».

A l'article 15, 1^{er} et 5^e alinéas, de la convention collective, le membre de phrase « sauf faute lourde » est remplacé par « sauf faute grave ou faute lourde ».

L'article 17 de la convention collective est remplacé par les dispositions ci-après :

« L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de départ en retraite.

Le membre du personnel quittant l'entreprise soit de sa propre initiative, à partir de 60 ans, soit du fait de l'employeur, à 65 ans, reçoit, s'il compte au moins 2 ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises appliquant la présente convention, une allocation de départ en retraite.

Il en est de même pour un salarié partant à la retraite avant 60 ans en vertu des articles L. 351-1-1 ou L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale, ou de l'article L. 742-3 du code rural, relatifs aux mesures prises en faveur des "carrières longues" et des "travailleurs handicapés".

Cette allocation comporte une part fixe égale à 2 mois d'appointements et une part variable calculée en fonction de la durée d'ancienneté dans les entreprises appliquant la présente convention, sur la base de 1/6 de mois par année d'ancienneté.

La part fixe est au minimum égale à 2,76 fois la base servant au calcul de la prime d'ancienneté visée à l'annexe IV à la présente convention.

Son montant total ne peut excéder 9 mois d'appointements.

L'ancienneté n'est pas prise en compte lorsqu'elle a donné lieu à versement d'une indemnité de licenciement.

Par ailleurs, rentrent dans la durée des services pris en compte pour calculer la part variable les années restant à courir entre la date du départ en retraite et le 65^e anniversaire de l'intéressé, dans la limite d'un nombre d'années n'excédant pas l'ancienneté réelle.

Le calcul de l'allocation de départ en retraite est effectué sur la base de 1/12 des appointements annuels, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Pour le salarié dont l'emploi à plein temps a été réduit dans le cadre d'une convention de préretraite progressive, ainsi que dans le cadre de la retraite progressive, les appointements annuels pris en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite sont reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à plein temps.

L'employeur peut, sur la demande de l'intéressé, examiner annuellement la possibilité de surseoir, au-delà de 65 ans, à la mesure de mise à la retraite, compte tenu du cas particulier et des possibilités de l'entreprise.

La poursuite du travail après 65 ans ne fait pas perdre à l'intéressé le bénéfice des dispositions du présent article, les périodes de travail accomplies après 65 ans entrant en compte pour l'évaluation de la durée des services.

Le délai de prévenance est :

- dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite : de 2 mois si le salarié a une ancienneté au moins égale à 2 ans, de 1 mois si cette ancienneté est inférieure à 2 ans ;
- dans le cadre d'une mise à la retraite : de 6 mois. »

Le 1^{er} paragraphe de l'article 34 de la convention collective est modifié comme suit :

« Les différentes mesures disciplinaires sont l'avertissement, le blâme, la mise à pied limitée à 5 jours ouvrés, le licenciement avec préavis et indemnité de licenciement, et, en tenant compte des circonstances et du contexte, le licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité de licenciement, le licenciement pour faute lourde privatif de toute indemnité. »

Aux paragraphes 1 et 2 de l'article 2 de l'avenant réglant certaines conditions particulières de travail applicables aux cadres et agents de maîtrise, le membre de phrase « sauf en cas de faute lourde » est remplacé par « sauf en cas de faute grave ou lourde ».

Le I A a de l'annexe II A est complété *in fine* comme suit : « La commission paritaire de l'emploi et de la formation a communication chaque année du nombre de licenciements pour faute grave et pour faute lourde intervenus dans les groupes de protection sociale. »

L'alinéa 1^{er} du *b* du chapitre II de l'annexe II A est modifié comme suit :

« Le comité d'entreprise est informé et consulté, ainsi que les délégués syndicaux, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et comportant notamment des mutations entraînant des déclassements ou des déplacements de lieu de travail ; l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise au cours de laquelle ces mesures sont étudiées doit être accompagné du document visé à l'alinéa 4 ci-après. »

A l'alinéa 2, le membre de phrase « le moment où l'information est donnée » est remplacé par « la date d'envoi du document visé à l'alinéa 4 ci-après ».

L'alinéa 4 est rédigé comme suit :

« L'information donnée par la direction de l'institution au comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux doit être accompagnée d'un document écrit exposant les raisons économiques, financières ou techniques de la décision projetée et, lorsque les modifications envisagées comportent des conséquences pour les salariés, les dispositions prévues, à l'intérieur de l'entreprise et au sein du bassin d'emploi concerné, pour limiter les mesures de licenciement et faciliter le reclassement du personnel. »

Le dernier alinéa du *b* du chapitre II de l'annexe II A est modifié comme suit :

« (...). Celle-ci pourra faire des suggestions sur les mesures à prendre en vue de contribuer à la recherche d'une solution, en liaison notamment avec la bourse de l'emploi, comme prévu au chapitre VIII de la présente annexe. Les délais de... » (Le reste sans changement.)

Article 20

20.1. L'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement.

Dans cette perspective, les salariés élus et mandatés bénéficient d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique.

A cette fin, une comparaison est effectuée tous les 5 ans avec les évolutions de la rémunération des salariés de l'entreprise se trouvant dans la même classe d'emploi.

Les intéressés, y compris ceux dont le mandat a pris fin durant cette période, bénéficient, outre des augmentations prévues par la convention collective au cours des 5 années sur lesquelles portent la comparaison, de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la classe d'emploi sur laquelle porte la comparaison.

20.2. Les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficient d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique.

A cette fin, lors de leur retour, une comparaison est effectuée avec les évolutions de rémunération des salariés de l'entreprise. Les intéressés bénéficient, outre des augmentations prévues par la convention collective durant la

période de congés, de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la classe d'emploi sur laquelle porte la comparaison.

Article 21

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010

Les organisations signataires du présent accord confirment leur souhait que les écarts de rémunération dénués de base objective entre les femmes et les hommes qui pourraient être constatés soient supprimés.

Elles demandent aux employeurs de mesurer ces écarts, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer d'ici le 31 décembre 2010.

Article 22

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la présente convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.

Article 23

Date d'effet

Le présent accord prend effet le lendemain du jour de son dépôt auprès des services du ministère du travail.

Les dispositions relatives à la rémunération s'appliquent à compter de la notification du classement telle que visée à l'article 11.3, et, en tout état de cause, au plus tard au 1^{er} janvier 2009.

Jusqu'au 31 décembre 2008, la prime d'ancienneté demeure calculée à raison de 1 % du salaire réel dans la limite de 20 %.

Fait à Paris, le 18 juillet 2007.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DOCUMENT I

Définitions des critères d'évaluation des emplois et des degrés constitutifs des seuils exprimant la progression croissante des exigences des emplois sur chacun des 5 critères

Technicité – Résolution de problèmes

Ce critère caractérise le degré de technicité des opérations à réaliser, à enchaîner et les types de réflexions et d'actions que nécessitent les situations de travail rencontrées pour être traitées.

L'observation est réalisée à travers :

- le degré de complexité des opérations : simple et régulière, complexe au sein d'une spécialité, complexe au sein de plusieurs spécialités ;
- la diversité, l'hétérogénéité, le séquençage des opérations.
- le type de réflexion : répétition de solutions connues, ajustement de solutions connues, adaptation de solutions à des contextes particuliers, développement de solutions nouvelles.

Pour les emplois d'encadrement, cette technicité s'appréciera aussi en tenant compte :

- de la plus ou moins grande hétérogénéité/diversité de la supervision, l'assistance à des travaux effectués au sein de l'unité encadrée qui peuvent être de nature plus ou moins diverses ;
- de la plus ou moins grande complexité de la programmation d'activités différentes et de leur coordination entre les collaborateurs ;
- du niveau de complexité découlant des liaisons inter-unités qui sont à assurer.

Degré 1	Activités simples et répétitives Les activités sont constituées de travaux simples, ordonnancés, susceptibles d'être réalisés après une adaptation et une mise au courant assez rapide. La résolution des problèmes nécessite l'emploi d'une technique prédéfinie.
Degré 2	Activités diversifiées Les travaux comportent plusieurs séquences dont l'enchaînement n'est pas prédéterminé. La résolution des problèmes est acquise par l'expérience de situations similaires.
Degré 3	Activités qualifiées Les travaux nécessitent de traiter des informations variées en vue du choix de solutions les plus appropriées. Il est souvent nécessaire d'adapter une technique établie. La résolution des problèmes nécessite la maîtrise des actes professionnels.

Degré 4	Activités complexes Les activités nécessitent la mise en œuvre de techniques particulières qui exigent recherche, analyse et interprétation d'un ensemble d'informations. La résolution des problèmes nécessite la maîtrise des connaissances théoriques propres au domaine d'activité, pour proposer des solutions appropriées.
Degré 5	Activités d'expertise Les activités nécessitent la mise en œuvre de techniques très diverses et, si nécessaire, originales. La résolution des problèmes nécessite, à partir des connaissances théoriques, une capacité d'analyse et de discernement, en vue d'imaginer de nouvelles solutions.
Degré 6	Activités stratégiques Les activités impliquent une contribution active à l'élaboration d'options stratégiques. La résolution des problèmes demande une capacité d'analyse et de discernement de haut niveau pour proposer les options appropriées et pertinentes à l'échelle des grandes fonctions de l'entreprise pour la mise en application.

Impact – Contribution

Ce critère caractérise l'influence de l'emploi sur la marche, les résultats et l'image de l'entreprise, compte tenu du rôle de cet emploi au sein de la structure.

Cette influence se mesure au regard :

- de son périmètre : emploi, unité, ensemble des fonctions ;
- de sa durée : court, moyen, long terme ;
- du degré de réversibilité des actions menées.

Pour l'encadrement, l'impact qui caractérise l'emploi exercé englobe celui des collaborateurs qui sont supervisés.

D'autre part, il devra aussi être pris en compte le plus ou moins grand degré d'incertitude qui affecte un type d'activité, les moyens et les enjeux attachés aux activités de l'emploi.

Degré 1	Actions simples L'impact des activités est direct et limité à l'environnement immédiat de l'emploi. Les conséquences des actions visent les opérations en cours. Elles sont immédiatement identifiables et rectifiables.
Degré 2	Actions complexes L'impact des activités a des répercussions directes sur une entité de travail, et/ou plusieurs personnes extérieures en contact avec l'entreprise. Les conséquences des actions sont assez rapidement identifiables et rectifiables.

Degré 3	Décisions opérationnelles L'impact des activités a des répercussions sur plusieurs entités de travail et/ou un nombre assez important de personnes extérieures en contact avec l'entreprise. Les décisions contribuent aux résultats, à la performance et/ou au fonctionnement de l'entreprise, les erreurs éventuelles nécessitant une ou des actions correctrices s'inscrivant dans le court terme, voire éventuellement dans le moyen terme.
Degré 4	Décisions complexes L'impact des activités a des répercussions sur plusieurs entités de travail et/ou un nombre très important de personnes extérieures en contact avec l'entreprise. Les décisions ont une incidence directe sur les résultats, la performance, le fonctionnement et l'image de l'entreprise. Les erreurs éventuelles se répercutent sur le moyen terme, voire sur l'image globale de l'entreprise.
Degré 5	Décisions déterminantes L'impact des activités a des répercussions sur l'ensemble de l'institution, et sur son environnement. Elles impliquent des enjeux économiques et sociaux. Leurs conséquences éventuelles sont substantielles et se répercutent sur le moyen, voire le long terme, et l'image globale de l'entreprise.
Degré 6	Décisions stratégiques L'impact des activités est particulièrement important. Les conséquences des décisions sont capitales dans les domaines d'activités essentiels de l'entreprise. Les erreurs éventuelles se répercutent nécessairement sur le moyen et le long terme au plan tant économique que social ainsi que sur l'image globale de l'entreprise.

Relations

Ce critère caractérise les différents modes de communication (écrits et oraux) qui sont à mettre en œuvre dans l'exercice des activités ; il exprime l'importance, la fréquence, la complexité et la nature des échanges à mettre en œuvre dans les rapports avec les interlocuteurs internes et externes.

Pour l'encadrement, les relations et communications à prendre en compte sont aussi bien celles :

- qu'implique la gestion d'une entité ;
- qui résultent des besoins de coordination entre différentes unités internes ;
- qui s'adressent à tous les interlocuteurs externes à l'institution.

Degré 1	Echanges Les activités impliquent des échanges professionnels simples.
---------	--

Degré 2	Echanges complexes Les activités impliquent des échanges destinés à la fourniture et à l'obtention d'informations ou de résultats auprès de différents interlocuteurs.
Degré 3	Argumentation Les activités impliquent des échanges ayant pour objet d'expliquer, d'argumenter des points de vue portant sur des sujets simples et de faciliter la compréhension des interlocuteurs. Elles peuvent aussi impliquer les relations de travail nécessaires pour la coordination d'un groupe de travail dans un domaine d'activités.
Degré 4	Argumentation complexe Les activités impliquent des échanges ayant pour objet de démontrer, d'argumenter sur des sujets comportant un certain niveau de complexité, et de faciliter l'adhésion des interlocuteurs. Elles peuvent inclure l'encadrement d'équipe et/ou l'animation en groupe de travail de plusieurs spécialistes internes et/ou externes, avec recours éventuel à la négociation.
Degré 5	Négociation Les activités impliquent de négocier avec des interlocuteurs ayant des différences de points de vue et des intérêts divergents, dans la perspective d'emporter l'adhésion sur des positions à court terme. Elles nécessitent l'animation de groupes et d'équipes pluridisciplinaires de niveaux professionnels élevés.
Degré 6	Négociation complexe Les activités impliquent de négocier avec des interlocuteurs ayant des différences de points de vue et des intérêts divergents dans une perspective d'adhésion sur des positions à moyen et long terme pour l'entreprise. Elles incluent l'animation, la coordination, le pilotage permanent d'équipes appartenant aux grandes fonctions de l'entreprise.

Autonomie

Ce critère caractérise le cadre des mécanismes et procédures d'instructions/délégation/contrôle dans lequel sont exercées les activités attachées à l'emploi (que ce cadre soit ou non formalisé dans tous ses aspects).

Les domaines d'exercice de cette autonomie s'observent au regard des éléments suivants :

- l'étendue et le niveau des décisions ;
- les instructions, procédures et contrôle ;
- la résolution des incidents ;
- et enfin la latitude pour la gestion des délais.

Pour l'encadrement, l'appréciation de l'autonomie porte sur l'ensemble des activités exercées dans le périmètre des collaborateurs supervisés.

D'autre part, on devra aussi prendre en compte l'autonomie dont dispose le titulaire de l'emploi pour organiser, planifier les activités dont il a la responsabilité ainsi que celle pour optimiser les moyens et les ressources de son unité. Cette autonomie s'appréciera sous l'angle de son ampleur (les domaines concernés), de sa portée dans le temps (cycle trimestriel, annuel, pluriannuel) et de la complexité et des imbrications des problèmes à régler.

Degré 1	Instructions détaillées Les activités impliquent l'exécution de travaux précis en suivant des instructions, complètes et détaillées. Les modes opératoires sont fixés et les contrôles sont fréquents.
Degré 2	Instructions générales Les activités impliquent l'exécution, d'un ensemble de travaux en suivant des instructions générales. Les contrôles sont assez réguliers.
Degré 3	Plan d'action défini Les activités impliquent l'exécution de travaux qui se situent dans un plan d'action défini, dans le respect de procédures établies et de moyens mis à disposition. Le contrôle porte sur des étapes intermédiaires comme sur les objectifs finaux.
Degré 4	Plan d'action général Les activités impliquent l'exécution de travaux qui se situent dans un plan d'action général, compte tenu de lignes d'action qui définissent les buts à atteindre et le contexte dans lequel ils doivent s'inscrire. Le contrôle porte sur l'évaluation des actions et des programmes au regard des objectifs fixés.
Degré 5	Participation à la définition d'objectifs Les activités impliquent une collaboration – en termes de responsabilités – à la définition des objectifs, et la recherche de solutions optimisées, voire innovantes pour les atteindre. Le contrôle porte sur la réalisation des objectifs.
Degré 6	Participation à l'élaboration des objectifs stratégiques Les activités impliquent une part active à l'élaboration des politiques et objectifs généraux de l'entreprise, ce qui suppose une vision stratégique de l'environnement économique et social et une grande autonomie pour choisir les priorités et les moyens à mettre en œuvre.

Formation – Expérience

Ce critère caractérise le niveau des connaissances nécessaires à l'exercice de l'emploi. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation ou par une expérience professionnelle équivalente.

Formation

Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques et pratiques, scolaires et universitaires qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou par la formation continue.

Expérience

Il s'agit du temps minimum d'expérience pratique nécessaire pour acquérir les connaissances indispensables pour exercer l'emploi.

Degré 1	Brevet ou expérience professionnelle équivalente.
Degré 2	Baccalauréat ou expérience professionnelle équivalente.
Degré 3	Baccalauréat + 2 années de formation ou expérience professionnelle équivalente.
Degré 4	Licence ou expérience professionnelle équivalente.
Degré 5	Mastère ou grandes écoles ou expérience professionnelle équivalente.
Degré 6	Doctorat ou grandes écoles ou expérience professionnelle équivalente.

DOCUMENT II

Définition des niveaux

Niveau A : débutant

Le collaborateur possède les connaissances et les techniques de base requises pour l'emploi occupé mais n'a pas une expérience lui permettant d'exercer toutes les activités et responsabilités définies pour cet emploi.

Niveau B : professionnel

Le collaborateur possède les connaissances et les techniques requises pour l'emploi occupé et exerce de façon autonome les activités et les responsabilités habituelles et courantes attachées à cet emploi.

La tenue de l'emploi est assurée dans ses finalités et correspond à la description générale de l'emploi.

Le collaborateur participe également en partie à la formation des salariés à l'application des outils et techniques courants dans les activités principales de l'emploi.

Niveau C : confirmé

Outre la réalisation, de façon autonome de l'intégralité des activités attachées à l'emploi exercé, le collaborateur peut, par la maîtrise des techniques et méthodes de travail, prendre des responsabilités, avec autonomie, pour traiter des situations inhabituelles plus larges que celles découlant de la tenue de la fonction courante.

Le collaborateur forme également les salariés à l'application des outils et techniques courants dans les domaines d'activité de l'emploi.

Niveau D : expert

Outre l'exercice autonome de la totalité des activités requises dans son emploi dans toutes les situations susceptibles d'être rencontrées y compris les plus inhabituelles, le collaborateur exerce l'emploi sur un champ plus large de responsabilités que la seule définition figurant dans la description de l'emploi.

L'exercice de l'emploi conduit à des responsabilités sur des domaines tels que la mise au point de nouvelles méthodes de travail et/ou l'exercice d'une expertise particulière dans le domaine d'activité.

Le collaborateur forme également les salariés à l'application de techniques, méthodes, procédés nouveaux portant sur les activités décrites dans l'emploi exercé.

Montant des RMMG pour l'année 2007

(En euros.)

CLASSE	NIVEAU	RMMG
E 1	A	1 300
	B	1 335
	C	1 350

CLASSE	NIVEAU	RMMG
E 2	A	1 320
	B	1 362
	C	1 412
	D	1 486
E 3	A	1 424
	B	1 509
	C	1 617
AM 3	D	1 714
AM 4	A	1 610
	B	1 675
	C	1 842
	D	2 062
AM 5	A	1 923
	B	2 016
	C	2 321
	D	2 689
C 6	A	2 366
	B	2 426
	C	2 690
	D	2 998
C 7	B	3 497
	C	3 776
	D	4 081
C 8	C	4 739
	D	4 797