

Analyse négociations annexe 4

Table des matières

Historique :	3
Déroulé des négociations de 2007 :	3
1er acte :	3
2ème acte :	3
3ème acte :	4
4^{ème} acte :	4
Tract de la fédération CFDT de 2007 :	5
Comparatif annexe 4 actuelle et nouvelles propositions des employeurs.	6
Principe de la classification :	6
Méthode :	7
Processus de classement.....	8
Critères classants :	9
Pesée et pondération :	10
Classement des emplois :	16
Positionnement du salarié dans un niveau.....	16
Filet de sécurité pour les niveaux :	19
Augmentations collectives : RMMG	20
Définition des RMMG	20

Filet de sécurité 1 pour augmentation collectives des salaires annuelles : 21
Filet de sécurité 2 pour les augmentations collectives : 21
Augmentations individuelles : 22
Filets de sécurité 1 pour les augmentations individuelles : 22
Filet de sécurité 2 pour les augmentations individuelles : 23
Ancienneté : 23

Historique :

Les grilles de classifications actuelles dataient de 1972. Elles ne concernaient que les métiers des caisses de retraite et pas ceux des institutions de prévoyance. Or, ces dernières étaient couvertes par la convention collective depuis 1993.

L'ancien système, dit « Parodi » du nom de son auteur, était devenu obsolète, interprété différemment selon les groupes de protection sociale. A l'AG2R, par exemple, le système même s'il avait été amélioré à une époque, n'avait plus été révisé depuis longtemps et ne correspondait plus à l'activité du groupe.

Pour les employeurs de l'époque le système était :

✓ Dépassée :	ne correspond plus à l'évolution des métiers et qualifications, technicité sous-estimée, nouveaux métiers ignorés...
✓ Rigide :	classement automatique et évolution à l'ancienneté, catégories statutaires à caractère normatif et général,...
✓ Limitée :	seulement métier retraite, polyvalence pas prise en compte...
✓ Inadaptée :	pas de distinction AM encadrant / technicien, pas adapté aux jeunes diplômés et aux nouvelles technologies...

Déroulé des négociations de 2007 :

1er acte :

Négociations, sur des bases patronales de l'avenant englobant la formation, les classifications et les rémunérations négociation terminée le 18 décembre 2006 par une proposition d'accord qui ne convenait pas à la CFDT et qu'elle a refusé de signer.

2ème acte :

Le collège employeur signe en décembre 2006 un accord avec la seule CGC. La CFDT fait valoir son droit d'opposition et demande la réouverture de négociations le 21 février 2007. Le 13 mars les employeurs formulent leur intention de dénoncer la convention collective à titre conservatoire. La CFDT diffuse un tract accompagné d'une pétition demandant la réouverture de négociation, expliquant la situation aux salariés et demandant aux employeurs de revoir certains articles de l'avenant n°9

3ème acte :

Lors de la Commission paritaire salaire du 3 avril 2007 Mr Marette, qui négocie pour le collège employeurs, admet qu'il y a une réflexion du collège employeur sur une éventuelle renégociation et précise qu'il recevra les organisations syndicales en bilatérale pour voir si une issue est possible. La CFDT est reçue le 14 mai. Le 6 juin, comme le demandait la CFDT, les employeurs acceptent de reprendre la négociation.

4ème acte :

le 2 juillet 2007 , la CFDT signe l'accord.

Tract de la fédération CFDT de 2007 :

LA DETERMINATION DE LA CFDT A PERMIS DE TROUVER UN ACCORD SAUVEGARDANT LA CONVENTION COLLECTIVE

Le 2 juillet dernier se déroulait la dernière commission paritaire plénière consacrée à la négociation de l'avenant n°9. Rappelons que c'est la détermination de la CFDT qui a permis la reprise du dialogue avec les employeurs.

L'enjeu était de taille ! Ou nous arrivions à un accord, ou la dénonciation de la convention collective était effective. A chacun de prendre ses responsabilités.

Fidèle à ce qui a toujours été sa ligne de conduite, la CFDT est entrée dans cette ultime phase de discussions avec la ferme intention de trouver une issue favorable, garantissant les droits des salariés de notre profession.

Nous n'avons pas signé l'avenant n°9 en décembre 2006 et nous avons, en février, fait valoir notre droit d'opposition, parce que nous estimions que les salariés n'étaient pas assez protégés et les organisations syndicales pas assez impliquées dans la mise en œuvre de cet avenant.

Qu'avons-nous obtenu le 2 juillet ?

D'une part la garantie, dans le cadre d'un accord non opposable, du maintien de la convention collective (PAS DE DENONCIATION DE LA CCN 93).

Ce n'est pas une mince affaire. En effet, comme nous le rappelions dans notre tract du 4 juin, en l'absence de signatures, nous avons jusqu'au 8 décembre 2008 pour trouver un accord pour une nouvelle convention revue à la baisse. En cas d'échec, l'ensemble des salariés de la branche aurait été soumis au simple code du travail. Bien entendu, tous les accords d'entreprise reliés à la convention collective tombaient de facto.

Ensuite, nous avons obtenu des avancées sur les points suivants :

- La revalorisation programmée des Revenus Minimum Mensuels Garantis en octobre dès cette année.
- La fiche d'évaluation du personnel (dont un exemple figure dans le guide d'interprétation, sera présentée aux comités d'entreprises)
- Le 13^{ème} mois sera bien calculé sur l'ensemble du salaire
- L'obligation, pour l'employeur, de justifier le non passage de B en C et de mettre en place des mesures d'accompagnement permettant la progression dans les meilleurs délais (soit de 3 à 6 mois)
- Le relèvement du taux d'augmentation des salaires réels, prévu à l'origine à 80% revu à 85% hors prime d'ancienneté
- La garantie de la récurrence de l'augmentation dite à la compétence
- L'instauration d'un filet de sécurité pour que ce ne soit pas toujours les mêmes qui bénéficient de cet avantage : Un seuil minimum de 66% (qui n'existait pas dans la version de décembre 2006) est instauré, ainsi qu'un bilan détaillé et adéquat, sur 5 années glissantes du nombre de bénéficiaires. De plus, le montant global versé à ce titre sera porté à la connaissance, chaque année, des instances représentatives du personnel.
- Une meilleure implication des organisations syndicales dans la pesée des emplois.

- La garantie que le guide d'application ne puisse pas être modifié unilatéralement par les employeurs
- La négociation prochaine d'un accord sur l'égalité Homme/Femme.

Les employeurs nous ont demandé des contreparties :

- La possibilité pour eux, avec acceptation du salarié, de renouveler la période d'essai. Nous avons obtenu qu'il n'y ait pas de période d'essai après un CDD.
- La suppression des indemnités de licenciement pour faute grave. Nous avons demandé qu'un état de ce type de licenciement, par groupe, soit adressé chaque année à la commission emploi formation, ce qui a été accepté.
- La mise en conformité de l'annexe II. Nous avons demandé et obtenu le rétablissement de la période de 6 mois.

C'est en fonction de ces avancées et consciente des risques qu'une non-signature faisait porter à la branche dans son ensemble que la CFDT, en organisation syndicale responsable, soucieuse de défendre au mieux les intérêts des salariés et désireuse de ne pas jouer leur avenir à la roulette russe, a décidé de signer cet accord.

Une fois de plus, notre ténacité a fini par payer. Reste maintenant à contrôler la mise en application de cet accord dans les groupes. La Fédération CFDT mettra tout en œuvre pour soutenir ses équipes syndicales dans cette entreprise.

Comparatif annexe 4 actuelle et nouvelles propositions des employeurs.

Annexe 4 actuelle	Nouvelles propositions employeurs	Remarques
<p>Principe de la classification :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Méthode de classement des emplois : méthode unique pour toute la branche - Définition des emplois et positionnement des salariés : choix de chaque Institution. <ul style="list-style-type: none"> ● Concrètement : La méthode est unique pour toute la branche 	<p>Idem. Article 3 : Le classement de chaque emploi s'opère selon une méthode identique, valable pour chaque entreprise</p>	<p>Si les critères de classement sont identiques pour toutes les entreprises, la définition des emplois reste du domaine interne des GPS. Il n'y a pas de normalisation des</p>

Annexe 4 actuelle	Nouvelles propositions employeurs	Remarques						
<ul style="list-style-type: none"> ● Elle est valable pour l'ensemble des emplois ● Mais la définition des emplois et le positionnement des salariés restent au choix de chaque entreprise 		types d'emploi au niveau de la branche.						
<p>Méthode :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chaque emploi classé à l'aide de 5 critères comportant chacun 6 degrés - Les emplois sont répartis en 8 classes - Dans chaque classe, jusqu'à 4 niveaux pour situer le salarié. <p>Concrètement :</p> <p>La classification est basée sur la détermination, pour chaque salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● d'une classe, qui correspond à l'emploi occupé, - d'un niveau associé, qui correspond à la « dimension » dans l'emploi occupé. 	<p>Les emplois sont classés à l'aide de 6 critères au lieu de 5, comportant 8 degrés au lieu de 6.</p> <p>Les emplois sont répartis en 10 classes au lieu de 8.</p> <table border="1" data-bbox="817 676 1666 807"> <thead> <tr> <th data-bbox="817 676 1120 751">Employés</th> <th data-bbox="1126 676 1397 751">Agents de Maitrise</th> <th data-bbox="1404 676 1666 751">Cadres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="817 756 1120 807">Classe A à D</td> <td data-bbox="1126 756 1397 807">Classe E à F</td> <td data-bbox="1404 756 1666 807">Classe G à J</td> </tr> </tbody> </table> <p>La notion de niveau à l'intérieur des classes est supprimée.</p>	Employés	Agents de Maitrise	Cadres	Classe A à D	Classe E à F	Classe G à J	<p>La classe continue donc à correspondre à l'emploi occupé, en revanche la dimension dans l'emploi occupé n'est plus mesurée. Pour évoluer dans la classification, il faudra donc changer d'emploi.</p> <p>Certaines entreprises pourraient être tentées de diviser un emploi en différentes sous catégories d'emploi en fonction du niveau d'expertise. Le déroulement de carrière se ferait par ce biais.</p> <p>Mais actuellement 3 classes employés X 4 niveaux, donc 12</p>
Employés	Agents de Maitrise	Cadres						
Classe A à D	Classe E à F	Classe G à J						

Annexe 4 actuelle	Nouvelles propositions employeurs	Remarques
		<p>possibilités contre 4 dans nouvelle proposition. 2 classes maîtrise X 4 niveaux, donc 8 positions contre 2 dans nouvelle proposition. 9 positions cadre contre 4 dans nouvelles proposition.</p>
<p>Processus de classement Etape 1 recensement des emplois Effectuer l’inventaire de l’ensemble des emplois existant dans l’entreprise en observant, le contenu des postes de travail, et en comparant leurs points de similitude.</p> <p>Etape 2 description des emplois</p> <ul style="list-style-type: none"> - L’opération consistait à décrire le contenu des emplois afin de cerner, pour chacun d’eux, leur finalité et leurs principales activités. - Chaque emploi ainsi identifié fait l’objet d’une description réalisée par la Direction des Ressources Humaines au sein d’un comité, avec l’aide d’un expert extérieur 	<p>Idem. Processus en 4 étapes 1ère étape : recueil d’informations concernant l’emploi considéré. Deux types d’informations peuvent être prise en compte : Les informations relatives au périmètre professionnel et à la description de l’emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - définition générale/missions principales et finalités, - activités principales, - interactions professionnelles, - conditions particulières d’exercice, <p>Les informations relatives aux connaissances, expériences et compétences associées à la tenue de l’emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - savoirs théoriques nécessaires (acquis théoriques, niveau d’études, diplômes), - expérience professionnelle antérieure nécessaire, - savoir-faire et compétences requis dans l’emploi, - savoir-faire et compétences acquis et/ou développés dans l’emploi. <p>L’entreprise peut s’appuyer, dans sa démarche de recueil d’informations et de description de l’emploi occupé, notamment sur</p>	<p>La procédure de pesée des emplois est identique à celle de l’avenant 9. A noter que les représentants du personnel ne sont pas associés à la pesée.</p>

Annexe 4 actuelle	Nouvelles propositions employeurs	Remarques
<p>- Les représentants du personnel n'étaient pas présents dans ce comité</p> <p>Etape 3 pesée de l'emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Examen de l'emploi d'après sa description et sélection « d'un degré pertinent dans des critères prédéterminés » (Ces critères classants sont communs à l'ensemble de la profession et décrit dans l'avenant 9) ● L'opération de classement consiste, pour chaque emploi, à attribuer le nombre de points correspondant aux degrés attribués dans chaque critère. ● La somme des points obtenus permet de déterminer la classe de l'emploi, par lecture directe du tableau figurant à l'article 9 de l'avenant n° 9. Chaque emploi est rangé dans une classe et une seule. 	<p>les cartographies d'entreprises, et les outils d'observation de la branche (répertoire des métiers).</p> <p>2ème étape : évaluation de l'emploi.</p> <p>A partir de sa description, chaque emploi est positionné sur un des huit degrés de chaque critère classant. Il lui est affecté les points correspondant à son degré sur chaque critère selon l'échelle présentée au point 2.3) du présent accord. La pesée de l'emploi est la somme des points obtenus pour chacun des six critères.</p> <p>3ème étape : détermination de la classe d'emploi</p> <p>Le nombre de points obtenus à l'étape 2 sert à déterminer la classe de l'emploi à l'aide de la grille correspondante.</p>	
Critères classants :	<p>Nouveau critères classants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • • Complexité de l'activité et savoir-faire professionnel 	

Annexe 4 actuelle	Nouvelles propositions employeurs	Remarques																																																																																			
<table border="1"> <tr> <td>Complexité/Résolution de problème :</td> <td>Degré de complexité des opérations à réaliser + actions et réflexions requises</td> </tr> <tr> <td>Impact/contribution :</td> <td>Influence du métier sur la marche, les résultats et l'image de l'institution ou du groupe</td> </tr> <tr> <td>Relations :</td> <td>Importance (nature, fréquence, complexité) des modes de communication à mettre en œuvre</td> </tr> <tr> <td>Autonomie :</td> <td>Cadre des procédures, formalisées ou non, (instructions/délégation/contrôle)</td> </tr> <tr> <td>Formation/expérience :</td> <td>Niveau de connaissance nécessaires (formation initiale ou continue ; accumulation d'expérience pour un emploi)</td> </tr> </table>	Complexité/Résolution de problème :	Degré de complexité des opérations à réaliser + actions et réflexions requises	Impact/contribution :	Influence du métier sur la marche, les résultats et l'image de l'institution ou du groupe	Relations :	Importance (nature, fréquence, complexité) des modes de communication à mettre en œuvre	Autonomie :	Cadre des procédures, formalisées ou non, (instructions/délégation/contrôle)	Formation/expérience :	Niveau de connaissance nécessaires (formation initiale ou continue ; accumulation d'expérience pour un emploi)	<ul style="list-style-type: none"> • Impact / contribution • Interactions professionnelles • Autonomie • Qualification professionnelle requise par l'emploi • Management hiérarchique ou transversale / appui technique 																																																																										
Complexité/Résolution de problème :	Degré de complexité des opérations à réaliser + actions et réflexions requises																																																																																				
Impact/contribution :	Influence du métier sur la marche, les résultats et l'image de l'institution ou du groupe																																																																																				
Relations :	Importance (nature, fréquence, complexité) des modes de communication à mettre en œuvre																																																																																				
Autonomie :	Cadre des procédures, formalisées ou non, (instructions/délégation/contrôle)																																																																																				
Formation/expérience :	Niveau de connaissance nécessaires (formation initiale ou continue ; accumulation d'expérience pour un emploi)																																																																																				
<p>Pesée et pondération : Métier par métier (et non individu par individu), il est procédé à l'analyse de l'importance sur 6 degrés possibles de chacun des 5 critères pour obtenir la « cotation » (poids global) de chaque métier...</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="5">Critères</th> <th></th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th></th> </tr> <tr> <th colspan="2"></th> <th>Complex. Tech.</th> <th>Impact Contr.</th> <th>Relations</th> <th>Autonomie</th> <th>Format. Expér.</th> <th>Loi de progression</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6" style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">D E G R E</td> <td>1</td> <td>200</td> <td>200</td> <td>200</td> <td>200</td> <td>200</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>252</td> <td>252</td> <td>252</td> <td>252</td> <td>252</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>318</td> <td>318</td> <td>318</td> <td>318</td> <td>318</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>400</td> <td>400</td> <td>400</td> <td>400</td> <td>400</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>504</td> <td>504</td> <td>504</td> <td>504</td> <td>504</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>640</td> <td>640</td> <td>640</td> <td>640</td> <td>640</td> <td>27%</td> </tr> </tbody> </table>			Critères								1	2	3	4	5				Complex. Tech.	Impact Contr.	Relations	Autonomie	Format. Expér.	Loi de progression	D E G R E	1	200	200	200	200	200		2	252	252	252	252	252	26%	3	318	318	318	318	318	26%	4	400	400	400	400	400	26%	5	504	504	504	504	504	26%	6	640	640	640	640	640	27%	<p>A chaque degré de chaque critère correspond un nombre de points indiqué sur la grille de correspondance ci-après.</p> <table border="1"> <tr> <td>Degré 8</td> <td>1017 points</td> </tr> <tr> <td>Degré 7</td> <td>807 points</td> </tr> <tr> <td>Degré 6</td> <td>640 points</td> </tr> <tr> <td>Degré 5</td> <td>504 points</td> </tr> <tr> <td>Degré 4</td> <td>400 points</td> </tr> <tr> <td>Degré 3</td> <td>318 points</td> </tr> <tr> <td>Degré 2</td> <td>252 points</td> </tr> <tr> <td>Degré 1</td> <td>200 points</td> </tr> </table>	Degré 8	1017 points	Degré 7	807 points	Degré 6	640 points	Degré 5	504 points	Degré 4	400 points	Degré 3	318 points	Degré 2	252 points	Degré 1	200 points	
		Critères																																																																																			
		1	2	3	4	5																																																																															
		Complex. Tech.	Impact Contr.	Relations	Autonomie	Format. Expér.	Loi de progression																																																																														
D E G R E	1	200	200	200	200	200																																																																															
	2	252	252	252	252	252	26%																																																																														
	3	318	318	318	318	318	26%																																																																														
	4	400	400	400	400	400	26%																																																																														
	5	504	504	504	504	504	26%																																																																														
	6	640	640	640	640	640	27%																																																																														
Degré 8	1017 points																																																																																				
Degré 7	807 points																																																																																				
Degré 6	640 points																																																																																				
Degré 5	504 points																																																																																				
Degré 4	400 points																																																																																				
Degré 3	318 points																																																																																				
Degré 2	252 points																																																																																				
Degré 1	200 points																																																																																				

Annexe 4 actuelle	Nouvelles propositions employeurs	Remarques																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="972 245 1570 293">Autonomie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="871 298 965 373">Degré 8</td> <td data-bbox="972 298 1570 373">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.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="871 378 965 453">Degré 7</td> <td data-bbox="972 378 1570 453">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.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="871 458 965 517">Degré 6</td> <td data-bbox="972 458 1570 517">L'emploi requiert de déterminer des méthodes/process/moyens avec validation sur demande.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="871 521 965 580">Degré 5</td> <td data-bbox="972 521 1570 580">L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="871 585 965 660">Degré 4</td> <td data-bbox="972 585 1570 660">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.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="871 665 965 724">Degré 3</td> <td data-bbox="972 665 1570 724">Les activités impliquent l'exécution, d'un ensemble de travaux en suivant des instructions générales. Les contrôles sont fréquents.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="871 729 965 788">Degré 2</td> <td data-bbox="972 729 1570 788">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.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="871 793 965 852">Degré 1</td> <td data-bbox="972 793 1570 852">Les activités impliquent l'exécution de tâches prédéfinies sous contrôle permanent</td> </tr> </tbody> </table>	Autonomie		Degré 8	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.	Degré 7	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	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/process/moyens avec validation sur demande.	Degré 5	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation.	Degré 4	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 3	Les activités impliquent l'exécution, d'un ensemble de travaux en suivant des instructions générales. Les contrôles sont fréquents.	Degré 2	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 1	Les activités impliquent l'exécution de tâches prédéfinies sous contrôle permanent	
Autonomie																				
Degré 8	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.																			
Degré 7	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	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/process/moyens avec validation sur demande.																			
Degré 5	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation.																			
Degré 4	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 3	Les activités impliquent l'exécution, d'un ensemble de travaux en suivant des instructions générales. Les contrôles sont fréquents.																			
Degré 2	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 1	Les activités impliquent l'exécution de tâches prédéfinies sous contrôle permanent																			

		Interactions professionnelles	
Degré 8	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés visant la pérennité de l'entreprise		
Degré 7	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		
Degré 6	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 5	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 4	Les activités impliquent des échanges ayant pour objet d'expliquer, d'argumenter des points de vue portant sur des sujets complexes et de s'assurer de la compréhension des interlocuteurs. Elles peuvent aussi impliquer les relations de travail nécessaires pour la coordination d'un ou plusieurs groupes de travail dans un domaine d'activités.		
Degré 3	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 2	Les activités impliquent des échanges destinés à la fourniture et à l'obtention d'informations ou de résultats auprès de différents interlocuteurs.		
Degré 1	Les activités impliquent des échanges professionnels simples.		

Annexe 4 actuelle	Nouvelles propositions employeurs	Remarques																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="972 245 1570 300">Qualification professionnelle requise par l'emploi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="869 300 965 363">Degré 8</td> <td data-bbox="972 300 1570 363">L'exercice de l'emploi nécessite un niveau doctorat ou grandes écoles ou expérience équivalente</td> </tr> <tr> <td data-bbox="869 363 965 432">Degré 7</td> <td data-bbox="972 363 1570 432">L'exercice de l'emploi nécessite un niveau master 2 ou grandes écoles ou expérience équivalente</td> </tr> <tr> <td data-bbox="869 432 965 507">Degré 6</td> <td data-bbox="972 432 1570 507">L'exercice de l'emploi nécessite un niveau master 1 ou expérience équivalente</td> </tr> <tr> <td data-bbox="869 507 965 582">Degré 5</td> <td data-bbox="972 507 1570 582">L'exercice de l'emploi nécessite un niveau licence/licence professionnelle ou expérience équivalente</td> </tr> <tr> <td data-bbox="869 582 965 657">Degré 4</td> <td data-bbox="972 582 1570 657">L'exercice de l'emploi nécessite un niveau DEUG, BTS, DUT, DEUST ou expérience équivalente</td> </tr> <tr> <td data-bbox="869 657 965 732">Degré 3</td> <td data-bbox="972 657 1570 732">L'exercice de l'emploi nécessite un niveau baccalauréat ou expérience équivalente</td> </tr> <tr> <td data-bbox="869 732 965 807">Degré 2</td> <td data-bbox="972 732 1570 807">L'exercice de l'emploi nécessite un niveau BEP, CEP ou expérience équivalente</td> </tr> <tr> <td data-bbox="869 807 965 850">Degré 1</td> <td data-bbox="972 807 1570 850">L'exercice de l'emploi ne nécessite aucun niveau particulier de connaissances</td> </tr> </tbody> </table>	Qualification professionnelle requise par l'emploi		Degré 8	L'exercice de l'emploi nécessite un niveau doctorat ou grandes écoles ou expérience équivalente	Degré 7	L'exercice de l'emploi nécessite un niveau master 2 ou grandes écoles ou expérience équivalente	Degré 6	L'exercice de l'emploi nécessite un niveau master 1 ou expérience équivalente	Degré 5	L'exercice de l'emploi nécessite un niveau licence/licence professionnelle ou expérience équivalente	Degré 4	L'exercice de l'emploi nécessite un niveau DEUG, BTS, DUT, DEUST ou expérience équivalente	Degré 3	L'exercice de l'emploi nécessite un niveau baccalauréat ou expérience équivalente	Degré 2	L'exercice de l'emploi nécessite un niveau BEP, CEP ou expérience équivalente	Degré 1	L'exercice de l'emploi ne nécessite aucun niveau particulier de connaissances	
Qualification professionnelle requise par l'emploi																				
Degré 8	L'exercice de l'emploi nécessite un niveau doctorat ou grandes écoles ou expérience équivalente																			
Degré 7	L'exercice de l'emploi nécessite un niveau master 2 ou grandes écoles ou expérience équivalente																			
Degré 6	L'exercice de l'emploi nécessite un niveau master 1 ou expérience équivalente																			
Degré 5	L'exercice de l'emploi nécessite un niveau licence/licence professionnelle ou expérience équivalente																			
Degré 4	L'exercice de l'emploi nécessite un niveau DEUG, BTS, DUT, DEUST ou expérience équivalente																			
Degré 3	L'exercice de l'emploi nécessite un niveau baccalauréat ou expérience équivalente																			
Degré 2	L'exercice de l'emploi nécessite un niveau BEP, CEP ou expérience équivalente																			
Degré 1	L'exercice de l'emploi ne nécessite aucun niveau particulier de connaissances																			

Impact / contribution	
Degré 8	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité et anticipe les demandes des clients / assurés
Degré 7	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité pour accroître la satisfaction des clients / assurés
Degré 6	L'emploi engage la transformation et/ou la performance d'un service ou d'un département avec une visée satisfaction clients / assurés
Degré 5	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département L'emploi peut également impliquer des décisions sur les clients/assurés
Degré 4	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur diverses équipes de travail au sein d'un même service ou département. L'emploi peut également impliquer des actions produisant des effets sur les clients/assurés
Degré 3	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail
Degré 2	L'emploi a un ou des effets sur un emploi du même domaine d'activité
Degré 1	L'emploi a un effet limité sur l'activité de l'entreprise

Management hiérarchique ou transversal / appui technique	
Degré 8	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens/organisation
Degré 7	Encadrement hiérarchique ou transversal d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens
Degré 6	Encadrement hiérarchique ou transversal d'une équipe de travail et/ou coordination d'activités diversifiées
Degré 5	Animation/répartition/appui/supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques
Degré 4	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques
Degré 3	Appui technique/organisationnel individuel
Degré 2	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière
Degré 1	Coopération ponctuelle

Annexe 4 actuelle	Nouvelles propositions employeurs	Remarques																		
	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="972 440 1572 496" style="background-color: yellow;">Complexité et savoir-faire professionnel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="871 496 972 555">Degré 8</td> <td data-bbox="972 496 1572 555">Conception de programmes / projets / stratégie visant à anticiper des évolutions de l'environnement professionnel et / ou de l'organisation</td> </tr> <tr> <td data-bbox="871 555 972 630">Degré 7</td> <td data-bbox="972 555 1572 630">Elaboration de processus/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels</td> </tr> <tr> <td data-bbox="871 630 972 705">Degré 6</td> <td data-bbox="972 630 1572 705">Elaboration de processus/modèles dans un domaine professionnel</td> </tr> <tr> <td data-bbox="871 705 972 780">Degré 5</td> <td data-bbox="972 705 1572 780">Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mise en œuvre de méthodes et/ou techniques diversifiées</td> </tr> <tr> <td data-bbox="871 780 972 855">Degré 4</td> <td data-bbox="972 780 1572 855">Réalisation d'actions à adapter nécessitant une analyse préalable / réalisation d'un diagnostic requérant la résolution de problèmes de difficultés variées</td> </tr> <tr> <td data-bbox="871 855 972 930">Degré 3</td> <td data-bbox="972 855 1572 930">Réalisation d'actions diversifiées avec résolution de problèmes de difficultés variées</td> </tr> <tr> <td data-bbox="871 930 972 1005">Degré 2</td> <td data-bbox="972 930 1572 1005">Réalisation d'actions simples et/ou diversifiées avec résolution de problèmes simples</td> </tr> <tr> <td data-bbox="871 1005 972 1045">Degré 1</td> <td data-bbox="972 1005 1572 1045">Réalisation d'actions simples et/ou répétitives</td> </tr> </tbody> </table>	Complexité et savoir-faire professionnel		Degré 8	Conception de programmes / projets / stratégie visant à anticiper des évolutions de l'environnement professionnel et / ou de l'organisation	Degré 7	Elaboration de processus/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels	Degré 6	Elaboration de processus/modèles dans un domaine professionnel	Degré 5	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mise en œuvre de méthodes et/ou techniques diversifiées	Degré 4	Réalisation d'actions à adapter nécessitant une analyse préalable / réalisation d'un diagnostic requérant la résolution de problèmes de difficultés variées	Degré 3	Réalisation d'actions diversifiées avec résolution de problèmes de difficultés variées	Degré 2	Réalisation d'actions simples et/ou diversifiées avec résolution de problèmes simples	Degré 1	Réalisation d'actions simples et/ou répétitives	
Complexité et savoir-faire professionnel																				
Degré 8	Conception de programmes / projets / stratégie visant à anticiper des évolutions de l'environnement professionnel et / ou de l'organisation																			
Degré 7	Elaboration de processus/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels																			
Degré 6	Elaboration de processus/modèles dans un domaine professionnel																			
Degré 5	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mise en œuvre de méthodes et/ou techniques diversifiées																			
Degré 4	Réalisation d'actions à adapter nécessitant une analyse préalable / réalisation d'un diagnostic requérant la résolution de problèmes de difficultés variées																			
Degré 3	Réalisation d'actions diversifiées avec résolution de problèmes de difficultés variées																			
Degré 2	Réalisation d'actions simples et/ou diversifiées avec résolution de problèmes simples																			
Degré 1	Réalisation d'actions simples et/ou répétitives																			

<p>Classement des emplois : En fonction du résultat de la pesée, chaque emploi est classé.</p> <table border="1" data-bbox="165 371 736 679"> <thead> <tr> <th>Classes</th> <th>Cotations</th> <th>Références catégorielles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1000 à 1150</td> <td>Employés</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1151 à 1350</td> <td>Employés</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>1351 à 1550</td> <td>Employés et AM</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>1551 à 1800</td> <td>AM</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>1801 à 2050</td> <td>AM et Cadres</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>2051 à 2350</td> <td>Cadres</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>2351 à 2650</td> <td>Cadres</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>2651 à 3200</td> <td>Cadres</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;"><small>Paritaire du 21/06/2006</small></td> </tr> </tbody> </table>	Classes	Cotations	Références catégorielles	1	1000 à 1150	Employés	2	1151 à 1350	Employés	3	1351 à 1550	Employés et AM	4	1551 à 1800	AM	5	1801 à 2050	AM et Cadres	6	2051 à 2350	Cadres	7	2351 à 2650	Cadres	8	2651 à 3200	Cadres	<small>Paritaire du 21/06/2006</small>			<table border="1" data-bbox="929 236 1570 691"> <thead> <tr> <th>CLASSE D'EMPLOI</th> <th>TOTAL DE POINTS OBTENUS SUR LES 6 CRITERES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>J</td> <td>> à 4851</td> </tr> <tr> <td>I</td> <td>4 501 à 4850</td> </tr> <tr> <td>H</td> <td>4051 à 4 500</td> </tr> <tr> <td>G</td> <td>3001 à 4050</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>2651 à 3000</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>2201 à 2650</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>1951 à 2200</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>1601 à 1950</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>1351 à 1600</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>1200 à 1350</td> </tr> </tbody> </table>	CLASSE D'EMPLOI	TOTAL DE POINTS OBTENUS SUR LES 6 CRITERES	J	> à 4851	I	4 501 à 4850	H	4051 à 4 500	G	3001 à 4050	F	2651 à 3000	E	2201 à 2650	D	1951 à 2200	C	1601 à 1950	B	1351 à 1600	A	1200 à 1350	
Classes	Cotations	Références catégorielles																																																				
1	1000 à 1150	Employés																																																				
2	1151 à 1350	Employés																																																				
3	1351 à 1550	Employés et AM																																																				
4	1551 à 1800	AM																																																				
5	1801 à 2050	AM et Cadres																																																				
6	2051 à 2350	Cadres																																																				
7	2351 à 2650	Cadres																																																				
8	2651 à 3200	Cadres																																																				
<small>Paritaire du 21/06/2006</small>																																																						
CLASSE D'EMPLOI	TOTAL DE POINTS OBTENUS SUR LES 6 CRITERES																																																					
J	> à 4851																																																					
I	4 501 à 4850																																																					
H	4051 à 4 500																																																					
G	3001 à 4050																																																					
F	2651 à 3000																																																					
E	2201 à 2650																																																					
D	1951 à 2200																																																					
C	1601 à 1950																																																					
B	1351 à 1600																																																					
A	1200 à 1350																																																					
<p>Positionnement du salarié dans un niveau. Les salariés, dans leur classe d'emploi, sont positionnés dans un des 4 niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A = « débutant » - B = « exerce normalement le métier » - C = « maîtrise le métier » - D = « expert ». 	<p>Suppression de la notion de niveau.</p>																																																					

CLASSES	NIVEAUX
1	A B C
2	A B C D
3	A B C D
4	A B C D
5	A B C D
6	A B C D
7	B C D
8	C D

Niveau A :
Seront qualifiés à ce niveau les collaborateurs qui ont les connaissances et les techniques de base requises pour leur emploi mais qui n'ont pas une expérience leur permettant d'exercer toutes les activités et responsabilités définies pour cet emploi. Le temps de présence en niveau A est normalement de 3 à 12 mois, ce temps de présence peut toutefois être prolongé par accord entre l'intéressé et son responsable pour permettre au salarié de conforter ses connaissances.

Niveau B :

Seront qualifiés à ce niveau les collaborateurs qui ont les connaissances et les techniques requises pour leur emploi et qui exercent de façon autonome les activités et les responsabilités habituelles et courantes attachées à cet emploi. La tenue de la fonction est assurée dans ses finalités et correspond à la description générale de l'emploi. Ces collaborateurs participent 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 :

Seront positionnés dans ce niveau les collaborateurs qui, outre la réalisation, de façon autonome, de l'intégralité des activités attachées à leur emploi, peuvent, 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. Ces collaborateurs forment également les salariés à l'application des outils et techniques courants dans les domaines d'activités de l'emploi.

Niveau D :

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 titulaire exerce

<p>l'emploi sur un champ plus large de responsabilités que la seule définition figurant dans la description de l'emploi. La fonction couverte conduit à des responsabilités sur des domaines tels que mettre au point de nouvelles méthodes de travail, exercer une expertise particulière dans le domaine d'activités...Ces collaborateurs forment également les salariés à l'application de techniques, méthodes, procédés nouveaux portant sur les activités décrites dans leur emploi.</p>		
<p>Filet de sécurité pour les niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Le changement de niveau à l'intérieur d'une classe est automatique pour le passage du niveau A (débutant) au niveau B (professionnel). Le délai pour ce changement est entre 3 et 12 mois (18 mois pour un cadre). ● Si la progression de B (professionnel) à C (confirmé) est non réalisée dans un délai de 6 ans, l'employeur devra donner une explication écrite au salarié dans un délai de trois mois. Cette explication comportera obligatoirement les motifs de sa décision de bloquer le salarié et définira les mesures d'accompagnement qui permettront cette progression dans un délai raisonnable. 	<p>Plus de progression car plus de niveau.</p>	

<p>Augmentations collectives : RMMG</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Est défini un minimum garanti, appelé RMMG (Rémunération Mensuelle Minimale Garantie), fixé pour chaque classe d'emploi et pour chaque niveau. ● Ainsi, puisqu'il existe 8 classes différentes et 3 niveaux pour la classe 1, 4 pour les classes 2 à 6, 3 pour la classe 7 et 2 pour la classe 8, ce sont 28 RMMG qui sont définis. 	<p>Idem : article 8 Il est instauré un barème unique de rémunérations mensuelles minimales garanties (RMMG).</p>	<p>Plus de niveau = on passe de 28 RMMG à seulement 10 (pour les 10 classes)</p>
<p>Définition des RMMG</p> <p>L'augmentation de la RMMG est négociée au niveau de la branche chaque année pour une évolution à effet du 1er janvier.</p> <p>Le taux d'évolution de la RMMG du niveau 1A peut être différent du taux d'évolution des autres RMMG.</p> <p>Évolution du salaire et RMMG</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si le salaire hors ancienneté du salarié correspond à la RMMG, son nouveau salaire correspond à la nouvelle RMMG - Si le salaire hors ancienneté du salarié est supérieur à la RMMG : Le salaire n'augmentera pas sauf si la nouvelle RMMG est supérieure à l'ancien salaire de référence. 	<p>Même principe :</p> <p>Les rémunérations mensuelles minimales garanties sont fixées, par accord collectif national de branche, en valeur nominale, pour chacune des dix classes d'emplois dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance tel qu'il est défini aux articles L.3231-1 et suivants du code du travail.</p> <p>L'Association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national se réunissent, au plus tard à la fin du premier trimestre de chaque année civile, pour déterminer les valeurs des rémunérations mensuelles minimales garanties applicables pour l'année civile en cours.</p>	

<p>Filet de sécurité 1 pour augmentation collectives des salaires annuelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantie d'augmentation des salaires réels à hauteur de 85% du taux d'augmentation de la RRMG ▪ Application de cette garantie <ul style="list-style-type: none"> ✓ Il s'agit de <u>comparer l'écart</u> entre le salaire réel après NAO de branche et NAO d'entreprise, pour s'assurer que le salaire a progressé d'au moins 85% du taux d'augmentation de la RRMG. Si la progression du salaire réel est inférieur à ce montant, la garantie s'applique à hauteur de ces 85%. ✓ Les augmentations individuelles sont, de fait, incluses dans la comparaison pour la période concernée 	<p>La garantie été supprimée.</p>	<p>Dans les GPS, plus de 90% des salariés ont un salaire supérieur à la RMMG. Donc, ils ne seront plus concernés par les négociations de branche sauf :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour la prime d'ancienneté - Si la revalorisation de la RMMG est suffisamment importante pour que la RMMG dépasse leur niveau de salaire.
<p>Filet de sécurité 2 pour les augmentations collectives :</p> <p>Tout salarié dont l'augmentation du salaire (hors ancienneté) aura été inférieure à celle de la</p>	<p>La garantie été supprimée.</p>	

<p>RMMG pendant 5 ans aura droit à un entretien et une augmentation de son salaire la 6ème année au moins égale à celle du RMMG.</p>		
<p>Augmentations individuelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hormis le changement de classe, obtenu par un changement de métier ou le changement de niveau, obtenu par le passage de débutant en professionnel, de professionnel en confirmé ou de confirmé en expert, le salaire évolue en fonction de la reconnaissance, par la direction, de la performance et des compétences individuelles des salariés. 	<p>Le salarié bénéficiaire d'une progression professionnelle ayant pour effet une évolution de classification professionnelle perçoit une contrepartie financière consécutivement à ce changement de classification dont le montant, les modalités et la périodicité sont déterminés par l'entreprise</p>	<p>Peu ou plus de changement de classe sauf changement d'emploi, plus de niveau à l'intérieur des classes = les augmentations individuelles ne se feront plus que sur proposition du management.</p>
<p>Filets de sécurité 1 pour les augmentations individuelles :</p> <p>L'avenant 9 prévoit que la part totale destinée, au cours de chaque année, à rétribuer les promotions individuelles sera répartie sur au moins sur 20% de l'effectif pour chacun des trois groupes définis ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> - salariés occupant un emploi de classe 1 à 3C (employés) ; montant minimum de 2% du RMMG de la classe d'emploi et du niveau du salarié concerné pour ce premier groupe, - salariés occupant un emploi de classe 3D et 5 (AM) ; montant minimum de 3% du 	<p>La garantie été supprimée.</p>	<p>Rien n'empêche dans l'avenant 9 que ce soit toujours les mêmes 20% de l'effectif qui bénéficie des AI. Mais dans la nouvelle proposition, plus aucune garantie d'équité.</p>

<p>RMMG de la classe d'emploi et du niveau du salarié concerné</p> <ul style="list-style-type: none"> - salariés occupant un emploi de classe 6 à 8 (cadres). Montant minimum de 4% de la RMMG de la classe d'emploi et du niveau du salarié concerné 		
<p>Filet de sécurité 2 pour les augmentations individuelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sur une période de 5 années consécutives, pour chacun des trois groupes (employé, maîtrise et cadre) 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. 	<p>La garantie été supprimée.</p>	<p>Un salarié qui entre dans un emploi et qui n'en change pas pourrait ne bénéficier d'aucune revalorisation salariale individuelle pendant toute sa carrière.</p>
<p>Ancienneté : Les salariés occupant un emploi relevant des classes 1 à 5 bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée selon les modalités suivantes :</p>	<p>Même principe. Les salariés occupant un emploi relevant des classes A à H bénéficient d'une prime d'ancienneté, d'un montant égal à 1 % de la RMMG de la classe d'emploi A par année d'ancienneté, telle que définie à l'article 5 de la Convention collective.</p>	<p>Classe 8 exclue dans l'avenant 9, classe I et J exclues dans nouvel avenant.</p>

<p>La prime d'ancienneté est égale à 1 % de la « base commune » par année d'ancienneté ;</p> <p>La prime d'ancienneté est attribuée :</p> <ul style="list-style-type: none">- pendant 20 ans pour les salariés occupant un emploi relevant des classes 1, 2 et 3,- pendant 15 ans pour les salariés occupant un emploi relevant de la classe 4 et 5- pendant 10 ans pour les salariés occupant un emploi relevant de la classe 6 et 7 ; <p>La prime d'ancienneté est calculée par référence à l'ancienneté telle que définie à l'article 5 de la convention collective ; elle pourrait, toutefois, être majorée par anticipation, notamment pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par le salarié au moment de son entrée dans l'institution.</p> <p>En cas de promotion dans un emploi relevant d'une classe supérieure, la prime d'ancienneté est versée dans la limite du nombre d'années prévu pour cette classe ; lorsque le montant de la prime d'ancienneté réellement perçue est supérieur au montant fixé pour ladite classe, le surplus est intégré dans la majoration individuelle de salaire.</p>	<p>Elle est attribuée dans les limites suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">- 20% pour les salariés occupant un emploi relevant des classes A à D- 15% pour les salariés occupant un emploi relevant des classes E et F- 10% pour les salariés occupant un emploi relevant des classes G et H.	
--	---	--

