

<p style="text-align: center;">CE QUE CONTIENT L'ACCORD DU 18 JUILLET 2007 s'agissant de la formation professionnelle</p>
--

L'avenant n°9

1) adapte les dispositifs légaux existants dans un sens plus favorable pour les salariés :

- Les actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise se déroulent toutes pendant le temps de travail.
- La mise en œuvre du droit individuel à la formation s'opère dans des conditions plus favorables que celles posées par la loi.

Ainsi :

- Le droit est égal à 60 heures au 1^{er} janvier 2007 au lieu de 54 heures selon le dispositif légal.
- Pour un salarié à temps partiel travaillant au moins 28 heures par semaine, le droit est identique à celui d'un salarié à temps plein.
- L'anticipation de l'utilisation des droits est possible.
- Il y a conservation du bénéfice des droits en cas de changement d'employeur dans la branche.
- Le recours aux dispositifs de professionnalisation se trouve favorisé.

Ainsi :

- Les périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.
- Le tutorat est reconnu et valorisé par l'attribution d'une prime annuelle d'au moins 325 euros (montant pour 2007).

2) fait de la formation un élément clé de l'entretien professionnel périodique.

3) reconnaît les efforts accomplis pour acquérir de nouvelles qualifications.

Ainsi une prime est attribuée, en cas d'obtention d'un diplôme de l'Education nationale ou d'un certificat de qualification professionnelle (montant de 910 euros en 2007).

<p style="text-align: center;">CE QUE CONTIENT L'ACCORD DU 18 JUILLET 2007 s'agissant de la classification des emplois</p>

L'avenant n° 9 définit une classification opérationnelle des emplois :

- en fixant les règles communes applicables pour toutes les entreprises de la branche ;
- en apportant des garanties collectives et individuelles, allant très au-delà du dispositif actuel.

Ainsi, la classification, valable pour tous les emplois, définit huit classes d'emplois (classes 1 à 8), reposant sur l'application dans les groupes de protection sociale d'une même méthode de classement, en trois étapes :

- le recensement de l'ensemble des emplois de l'entreprise ;
- la description pour chacun d'eux des activités exercées ;
- la cotation de chaque emploi par l'évaluation des activités au regard de cinq critères (technicité ; impact ; relations ; autonomie ; formation).

Une négociation doit s'engager dans les entreprises sur les modalités pratiques de mise en œuvre de la classification des emplois.

A cet effet, un guide d'application a été établi par la branche. Une commission de suivi paritaire est instituée au niveau de chaque groupe pour veiller au bon déroulement des opérations, lesquelles doivent être achevées **au plus tard le 1^{er} janvier 2009**.

Au moment de la transposition, chaque salarié a l'assurance d'un maintien de sa rémunération réellement perçue, et de sa catégorie professionnelle d'appartenance, ainsi que d'une reprise intégrale de l'ancienneté qu'il a acquise.

CE QUE CONTIENT L'ACCORD DU 18 JUILLET 2007 s'agissant de la rémunération

L'avenant n°9 remanie, en le complétant, le dispositif actuel de rémunération conventionnelle pour :

- rendre la branche attractive dans les différents emplois qu'elle propose sur un marché du travail de plus en concurrentiel pour les activités du tertiaire ;
- ouvrir un espace plus large aux politiques salariales individuelles ou collectives des groupes.

Il confirme le principe selon lequel la branche détermine chaque année les salaires minimaux mensuels et le bénéfice pour chaque salarié d'un treizième mois et d'une allocation de vacances.

Il ouvre la possibilité pour tout salarié de voir progresser sa rémunération individuelle de façon plus dynamique durant sa carrière sous l'effet de trois mécanismes :

- la maîtrise de l'emploi exercé, avec l'attribution de niveaux à l'intérieur de chaque classe d'emploi ;
- une meilleure prise en compte de ses performances et /ou de ses compétences, avec la double garantie que tous les ans au moins 20% de l'effectif bénéficie d'une augmentation individuelle, au moins égale à 2, 3 ou 4% (selon la classe d'emploi) de la rémunération mensuelle minimale garantie de la classe d'emploi et du niveau du salarié concerné, et que sur une période de 5 ans, au moins 66% de l'effectif a bénéficié effectivement d'une augmentation individuelle ;
- ces avantages sont assortis de la limitation de l'ancienneté, avec un nouveau dispositif, **applicable seulement à partir du 1^{er} janvier 2009**, destiné à mieux la cantonner notamment pour l'encadrement (*).

L'avenant n°9 prévoit de surcroît l'existence de filets de sécurité pour assurer une progression du salaire réel et garantir à chaque salarié l'examen périodique de sa situation salariale.

Il contient enfin des incitations à développer les mécanismes d'épargne collective et d'intéressement dans les entreprises ne disposant pas de tels dispositifs.

(*) 1% de la rémunération minimale mensuelle du 1^{er} niveau de qualification dans la limite de 20,15 ou 10% selon la classe d'emploi.