



Avenant

AVENANT DU 17 DECEMBRE 2007 SUR LES CLASSIFICATIONS
PROFESSIONNELLES DANS LES ENTREPRISES DE LA BIJOUTERIE
JOAILLERIE ORFÈVREURIE ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

Entre

La Fédération Française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du
cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent,

La Fédération Nationale Artisanale des Métiers d'Art et de Création,

D'une part

Et

La Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT

La Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie CGT-FO

La Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens
de la Métallurgie CFE-CGC

La Fédération de la Métallurgie CFTC

La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT

D'autre part,



Préambule

Au terme du présent avenant, les parties signataires entendent remplacer la grille de classification instaurée initialement par la Convention Collective Nationale de la Bijouterie, de la Joaillerie, de l'Orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent.

Dans ce cadre, les parties signataires ont été guidées par quatre objectifs :

- 1> La prise en compte de l'apparition de nouvelles organisations du travail, l'évolution des technologies et des modes de fabrication.
- 2> L'évolution de la gestion des ressources humaines intégrant des exigences de progression de carrière, de mobilité, de fidélisation du personnel et d'égalité professionnelle.
- 3> L'évolution en compétences des salariés, pour un métier fortement exposé à la concurrence internationale, et où la qualité du savoir-faire est un avantage compétitif incontestable.
- 4> La nécessaire attractivité du métier pour les jeunes, en prévision du déficit démographique national et de la concurrence qui va s'exercer avec d'autres secteurs.

A cet effet, les parties signataires se sont attachées à mettre en œuvre un dispositif cohérent, homogène et durable de classification des emplois.

Ce dispositif a vocation à :

- ✓ Prendre en compte la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation existant dans le secteur de la fabrication de la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent en s'adressant à tout type d'entreprises.
- ✓ Proposer un outil de gestion des ressources humaines, d'analyse, d'évaluation des emplois et des compétences individuelles dont l'objectif est d'accroître et reconnaître les compétences individuelles des salariés.
- ✓ Contribuer à valoriser les métiers de la profession, notamment auprès des jeunes diplômés.
- ✓ Instaurer une grille des salaires minima conventionnels adaptée aux réalités des emplois.





- ✓ Instaurer une prime rémunérant l'ancienneté indépendamment de la valorisation de l'acquisition de compétences individuelles et de la progression de carrière.

Le présent avenant a un caractère impératif. Les entreprises de la branche ne peuvent donc prévoir des dispositions contraires ou moins favorables que celles prévues par le présent avenant.

Article 1 - Objet

Le présent avenant a pour objet d'instituer :

- ✓ Une nouvelle grille de classifications appelée à se substituer aux classifications professionnelles prévues initialement par la Convention Collective Nationale, modifiées par accord du 14 février 1985 et 6 avril 1990.
- ✓ Une nouvelle prime d'ancienneté appelée à se substituer à la prime d'ancienneté prévue par l'article 6 - Prime d'ancienneté - de l'avenant mensuel de la Convention Collective Nationale.
- ✓ Une nouvelle grille des salaires minima appelée à se substituer à celle résultant de l'accord « salaires » du 12 juillet 2007.

Article 2 - Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la Convention Collective Nationale de la Bijouterie, de la Joaillerie, de l'Orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (mise à jour par accord du 20 mars 1973, étendue par arrêté du 27 septembre 1973).

Article 3 - Méthode de classification professionnelle

3-1> Présentation de la méthode

La diversité des entreprises visées par le champ d'application de l'avenant a créé pour les parties signataires l'obligation de trouver une méthode de classification adaptable à l'ensemble des entreprises concernées et à toutes les fonctions.





La méthode retenue repose sur quatre critères classant communs à tous les emplois, permettant d'apprécier objectivement les composantes de chaque emploi et le degré de maîtrise par chaque salarié de son emploi.

Les critères classant sont les suivants :

- ✓ Savoir faire technique
- ✓ Autonomie / Initiative
- ✓ Dimension relationnelle
- ✓ Qualification / Expérience

Il n'est pas établi de tableau de concordance entre la nouvelle grille de classification et les classifications professionnelles initialement prévues par la Convention Collective Nationale dans la mesure où il n'y a aucune correspondance entre elles.

3-2> Mise en œuvre de la méthode dans l'entreprise

3-2-1> Définition des emplois

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une définition comprenant les rubriques suivantes :

- ✓ finalité
- ✓ activités principales
- ✓ mode d'accès à la qualification ou formation requise
- ✓ place dans l'organisation

3-2-2> Positionnement des emplois par niveau

Chaque emploi identifié et défini dans les conditions fixées au paragraphe 3-2-1 fait l'objet d'un positionnement par niveau de contribution, en fonction des critères classant visés à l'annexe 1 du présent accord.

Le catalogue des emplois repères composé de fiches descriptives des métiers dits « spécifiques » (bijoutier, joaillier, polisseur, diamantaire...) et des métiers dits « non spécifiques » (commercial, ressources humaines, finances...) sert de support au positionnement des emplois.

(cf annexe 3 - 5.1)

Les emplois repères ont été choisis comme étant représentatifs des activités et des compétences nécessaires au fonctionnement des entreprises de la Branche.



Ceci étant, dès lors qu'un emploi ne serait pas référencé dans le catalogue des emplois repères, l'entreprise positionnera ledit emploi dans l'un des emplois génériques tels que décrits dans l'annexe 5-5.2 du présent avenant.
Les signataires du présent avenant s'engagent, si nécessaire, à compléter le catalogue des emplois repères.

Ils s'engagent également à effectuer le positionnement des emplois non spécifiques dans le catalogue des emplois repères au plus tard à la fin du premier trimestre 2008, et en tout état de cause, au fur et à mesure de la mise en place des classifications dans la branche.

3-2-3> Positionnement des salariés par échelon

Chaque salarié se voit attribuer un échelon dans son niveau en fonction de son degré de maîtrise de chacun des critères classant tel que défini à l'annexe 2-2.1.

Pour ce faire, à chaque degré de maîtrise correspond un nombre de points ; la somme des points détermine l'échelon, tel que précisé dans l'annexe 2-2.2.

3-2-4> Positionnement par catégories professionnelles

Les catégories professionnelles ouvriers, collaborateurs et employés relèvent des niveaux 1 à 4 de la classification.

Les catégories professionnelles techniciens et agents de maîtrise relèvent au minimum du niveau 4 de la classification.

La catégorie professionnelle cadre relève des niveaux 5, 6, 7 et HC de la classification.

Article 4 - Rémunérations

4-1> Salaires minima

La nouvelle grille de classification sert de nouveau support au barème des minima professionnels.

Il est donc institué en annexe 4-4.1 au présent avenant une nouvelle grille des salaires minima applicable à compter de la mise en œuvre par chaque entreprise de la nouvelle grille de classification dans les conditions fixées à l'article 3 du présent avenant.

L'application de la nouvelle grille de classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution des salaires de base.



Ainsi, le salaire de base acquis par un salarié, à titre individuel ou par application d'un accord collectif antérieur, ne pourra en aucun cas être soumis à une modification à la baisse.

Lors des futures négociations, les partenaires sociaux veilleront à préserver l'équilibre rétabli de la grille des minima.

Le présent avenant ne remet pas en cause la négociation salariale de 2008, qui portera sur les salaires minima et la prime d'ancienneté.

4-2> Garantie minimale de rémunération

Les salariés positionnés dans les quatre premiers niveaux de la grille de classification qui ne progresseraient pas dans cette grille, pour quelque raison que ce soit, bénéficieront d'une évolution de leur garantie minimale de rémunération dans les conditions suivantes :

- ✓ Les salariés qui n'auront pas progressé dans la nouvelle grille durant cinq années pourront prétendre pour l'avenir au salaire minimum applicable à l'échelon immédiatement supérieur à celui dont ils relèvent.
- ✓ Au terme d'une nouvelle période de cinq ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus deux.
- ✓ Au terme d'une nouvelle période de sept ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus trois.
- ✓ Au terme d'une nouvelle période de huit ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus quatre.

et ce, dans la limite du niveau 4 échelon 4.

Ainsi, à titre d'exemple, le salarié classé au niveau 1 échelon 1 bénéficiera du salaire minimum du niveau 1 échelon 2 au bout de cinq ans sans progression dans la classification, puis du salaire minimum du niveau 1 échelon 3 au bout de 10 ans sans progression, puis du salaire minimum du niveau 1 échelon 4 au bout de 17 ans sans progression et enfin, du salaire minimum du niveau 2 échelon 1 au bout de 25 ans sans progression.

4-3> Prime d'ancienneté

À compter de la mise en application de la nouvelle grille de classification dans l'entreprise, chaque salarié non cadre bénéficiera, quel que soit son niveau et son échelon de classification, d'une prime mensuelle forfaitaire d'ancienneté déterminée dans les conditions fixées à l'annexe 4-4.3 du présent accord.





Cette prime d'ancienneté sera versée mensuellement et devra figurer d'une façon distincte sur le bulletin de paie.

Cette prime d'ancienneté se substituera à la prime d'ancienneté prévue à l'article 6 de l'avenant mensuel de la Convention Collective Nationale. Néanmoins, les salariés bénéficiaires de la prime prévue à l'article 6 de l'avenant mensuel de la Convention Collective Nationale précité au jour de la mise en application de la nouvelle classification dans l'entreprise verront leur prime d'ancienneté portée à la valeur de la prime d'ancienneté dont ils bénéficiaient jusqu'alors, par application de la Convention Collective, si celle-ci s'avère supérieure à celle résultant du barème fixé par l'annexe 4 - 4.3.

Article 5 - Seuil d'accueil des jeunes diplômés

Le titulaire d'un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) Art du Bijou et du Joyau ou tout autre CAP du Métier ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) qui est embauché pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 1 échelon 3 et accède au niveau 2 échelon 1 à l'issue d'une période de 12 mois de travail effectif, ou de six mois de travail effectif s'il a obtenu son diplôme par alternance au sein de la même entreprise.

Le titulaire d'un Brevet des Métiers d'Art (BMA) du Métier ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) qui est embauché pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 2 échelon 1 et accède au niveau 2 échelon 3 à l'issue d'une période de 12 mois de travail effectif, ou de six mois de travail effectif s'il a obtenu son diplôme par alternance au sein de la même entreprise.

Le titulaire d'un Diplôme des Métiers d'Art (DMA) du Métier ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) qui est embauché pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 2 échelon 3 et accède au niveau 3 échelon 1 à l'issue d'une période de 12 mois de travail effectif, ou de six mois de travail effectif s'il a obtenu son diplôme par alternance au sein de la même entreprise.

Il est convenu que les parties signataires réexamineront les conditions de seuil d'accueil du BMA et du DMA, dans les deux ans suivant la signature de l'accord.





Article 6 - Diplômes, Certificats, Attestations

Indépendamment des niveaux de formation qui doivent être pris en compte dans la classification, les salariés titulaires à l'embauche de Certification de Qualification Professionnelle (CQP) ou de Validation des Acquis par l'Expérience (VAE) verront ces certificats reconnus dans le classement.

Article 7 - Évolution de carrière

7-1> Personnel cadre

En vue de favoriser les évolutions de carrière, les entreprises réaliseront chaque année un entretien annuel d'évaluation individuelle pour les cadres, au cours duquel seront définis les objectifs qualitatifs et quantitatifs à atteindre ; pour les cadres jeunes diplômés, l'entretien portera, en sus, au bout de deux ans, sur leur intégration dans l'entreprise et leur évolution professionnelle.

Par ailleurs, les cadres jeunes diplômés passeront automatiquement, au bout de deux ans sans progression dans la classification, à l'échelon immédiatement supérieur à celui dont ils relevaient initialement.

Les personnels non cadres accédant à la catégorie des cadres en interne seront positionnés au minimum au niveau 5 échelon 3 de la grille des classifications.

7-2> Personnel non-cadre

Le personnel non-cadre bénéficiera d'un entretien d'évaluation individuelle tous les deux ans, au cours duquel seront définis les objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs à atteindre.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des dispositions de la Convention Collective relatives à l'entretien professionnel en matière de formation professionnelle.

Article 8 - Procédure de classement

S'il le juge opportun, et en présence d'institutions représentatives du personnel, l'employeur peut présenter à une commission paritaire *ad hoc* les modalités de mise en œuvre du dispositif et de suivi du présent avenant au sein de l'entreprise.

En tout état de cause, l'employeur informera et consultera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sur la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification et ses conséquences.





Il notifiera ensuite à chaque salarié, par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge, la définition de son emploi, le classement attribué à cet emploi ainsi que le détail des points obtenus par critère.

Le salarié disposera alors d'un délai d'un mois pour faire part de ses éventuelles observations, à compter de la réception de sa lettre de notification de classement.

En cas de désaccord, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de son cas, dans un nouveau délai d'un mois. Il pourra être assisté dans le cadre d'un entretien, d'un représentant du personnel.

Si le désaccord persiste, le salarié pourra saisir, sous un mois, la commission d'arbitrage mise en place au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) pour conciliation.

La commission recevra les argumentaires des deux parties et donnera un avis technique.

Cette commission d'arbitrage est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale signataire. Il est convenu que les représentants des organisations représentatives de salariés signataires peuvent être des salariés ou des anciens salariés des métiers relevant de la Branche.

La commission d'arbitrage siègera au cours de réunions spécifiques étant précisée qu'elle sera convoquée selon les mêmes modalités que la CPNE.

Le nombre des membres de la délégation patronale signataire du présent avenant étant égal à celui des représentants des organisations représentatives de salariés signataires.

Article 9 - Bilan d'application

Les organisations syndicales signataires s'engagent à faire le point à l'expiration d'une année à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, et à procéder à un bilan d'évaluation des résultats de son application ; elles pourront, en fonction de ce bilan, procéder aux ajustements conventionnels qu'elles estimeront nécessaires.

Article 10 - Entrée en vigueur et application effective

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du jour qui suit la date de son dépôt.

Les parties signataires conviennent d'une mise en œuvre effective dans l'entreprise de l'ensemble des dispositions du présent avenant au plus tard le 1^{er} janvier 2009.





Signatures

Pour la Fédération Française de la BJOC : Didier Roux

Pour la Fédération Nationale
des Métiers d'Art et de Création : Pierre Marie BERNARD

Pour la Fédération Générale des Mines
et de la Métallurgie CGDT :

Pour la Fédération Force Ouvrière
de la Métallurgie CGT-FO :

Pour la Fédération des Cadres,
de la Maîtrise et des Techniciens
de la Métallurgie CFE-CGC :

Pour la Fédération de la Métallurgie CFIC :

Pour la Fédération des Travailleurs
de la Métallurgie CGT :

Fait à Paris le 17 décembre 2007



Positionnement des emplois par niveau

AVENANT DU 17 DECEMBRE 2007 SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES DANS LES ENTREPRISES DE LA BIJOUTERIE JOAILLERIE ORFÈVRETERIE ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

Niveaux 1 à 7

Niveaux		Savoir faire technique	Autonomie initiative	Dimension relationnelle
Niveau 1 : Exécution	La contribution attendue est d'exécuter des tâches et opérations tout en respectant les consignes données	Réalise des opérations simples / répétitives ne requérant qu'une faible mise au courant.	Respecte les consignes	Echange avec les membres de son équipe.
Niveau 2 : Réalisation	La contribution attendue est de réaliser des actions et/ou des opérations sur machines plus ou moins complexes en respectant des contraintes et recommandations	Réalise des opérations nécessitant un niveau d'enseignement spécialisé. Effectue des vérifications de conformité sur ses propres opérations.	Adapte un mode opératoire dans le cadre de contraintes et recommandations	Intègre tant les phases de travail d'autres membres de son équipe que l'impact de son travail sur l'équipe
Niveau 3 : Expertise / Application	La contribution consiste à réaliser des opérations complexes.	Effectue des opérations complexes nécessitant une réelle expérience dans le métier.	Choisit les meilleures solutions pour atteindre un résultat final technique	S'adapte à des solutions diverses dans la mise en œuvre de son savoir-faire technique.
Niveau 4 : Adaptation / Coordination	La contribution consiste à réaliser des opérations faisant référence dans le métier ou à superviser l'activité d'équipe(s) sous plusieurs dimensions (technique, productivité, qualité...)	Procède aux opérations les plus complexes du métier.	Doit apporter, dans le cadre d'objectifs fixés des solutions innovantes	Transmet son savoir-faire et apporte un soutien dans la résolution des problèmes les plus complexes du métier ou coordonne les travaux de plusieurs équipes au sein d'un même domaine.
Niveau 5 : Animation / Optimisation	La contribution consiste à optimiser les plans d'actions	Développe des méthodologies de travail, provenant de connaissances approfondies dans un domaine d'activité.	Participe à la fixation de ses objectifs dont il propose et met en œuvre les plans d'actions	Intègre le fonctionnement et les objectifs d'autres services de l'entreprise dans ses choix quotidiens. Participe à l'encadrement d'une équipe.
Niveau 6 : Développement / Déclinaison / Stratégie	La contribution consiste à optimiser/décliner la stratégie dans son domaine d'activité.	Du fait de son expérience développe des connaissances approfondies dans son domaine et élargies à d'autres domaines.	Dans son domaine d'activité, participe à la définition d'une politique et à la fixation d'objectifs pour lui ou pour d'autres	Intègre le fonctionnement et les objectifs, les politiques d'une large portée de l'entreprise dans ses choix à court et moyen termes. Supervise le travail de l'équipe dont il a la responsabilité.
Niveau 7 : Pilotage / Orientation	La contribution consiste à participer à l'élaboration de la stratégie.	Développe des connaissances approfondies et élargies dans la plupart des domaines d'activités.	Participe à la stratégie de l'entreprise. Propose la politique et examine sa déclinaison	Intègre les fonctions et les objectifs, les politiques de l'ensemble de l'entreprise dans ses choix de court et moyen terme. A la responsabilité d'une ou plusieurs équipes dont il encadre le travail.



Annexe 1 (suite)

Positionnement des emplois par niveau

AVENANT DU 17 DECEMBRE 2007 SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES DANS LES ENTREPRISES DE LA BIJOUTERIE JOAILLERIE ORFÈVRETERIE ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

Niveau HC (niveau Hors Classification)

Niveaux		Savoir faire technique	Autonomie initiative	Dimension relationnelle
Niveau HC	La contribution consiste à définir la stratégie de l'entreprise et à la piloter dans sa totalité	Développe des connaissances approfondies dans l'ensemble des domaines d'activités.	Fixe ou participe à l'élaboration la stratégie de l'entreprise	Intègre le fonctionnement de toute l'entreprise, gère les relations au plus haut niveau dans la plupart des domaines d'activités avec les principaux interlocuteurs externes



Annexe 2 Positionnement des salariés par échelon

AVENANT DU 17 DECEMBRE 2007 SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES DANS LES ENTREPRISES DE LA BIJOUTERIE JOAILLERIE ORFÈVRENERIE ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

2.1 Grille des critères classant

Cette grille permet de donner à chaque salarié selon le degré de maîtrise des critères classant un nombre de points qui détermine l'Echelon.

Points	Savoir faire technique	Autonomie initiative	Dimension relationnelle	Qualification expérience
4	Maîtrise dans toutes les situations	Maîtrise dans toutes les situations.	Maîtrise dans toutes les situations	Au delà des connaissances initiales, enrichit ses connaissances à des opérations de nature différentes
3	Maîtrise dans les situations courantes et dans la plupart des situations inhabituelles	Maîtrise dans les situations courantes et dans la plupart des situations inhabituelles.	Maîtrise dans les situations courantes et dans la plupart des situations inhabituelles.	Au delà des connaissances initiales, enrichit ses connaissances dans les réalisations d'opération similaires.
2	Maîtrise dans toutes les situations courantes	Maîtrise dans toutes les situations courantes.	Maîtrise dans toutes les situations courantes	Actualise fréquemment ses connaissances
1	En phase d'acquisition de technicité dans la plupart des situations courantes	En phase d'acquisition de technicité dans la plupart des situations courantes	En phase d'acquisition de technicité dans la plupart des situations courantes	En phase d'acquisition de technicité dans la plupart des situations courantes

Le critère classant « qualification / expérience » n'entre pas dans le système de calcul des points pour les niveaux 5, 6 et 7.

2.2 Correspondance en nombre de points des degrés de maîtrise des critères classant

Pour les niveaux 1, 2, 3 et 4

Points	Échelon
De 14 à 16	Echelon 4
De 10 à 13	Echelon 3
De 7 à 9	Echelon 2
De 4 à 6	Echelon 1

Pour les niveaux 5, 6 et 7

Points	Échelon
De 11 à 12	Echelon 4
De 8 à 10	Echelon 3
De 6 à 7	Echelon 2
De 3 à 5	Echelon 1



Annexe 3

Lexique

AVENANT DU 17 DECEMBRE 2007 SUR LES CLASSIFICATIONS
PROFESSIONNELLES DANS LES ENTREPRISES DE LA BIJOUTERIE
JOAILLERIE ORFÈVREURIE ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

✓ **Consignes :**

Informations écrites et/ou orales décrivant le processus de travail à observer strictement.

✓ **Contraintes :**

Règles et obligations définissant le cadre et le processus de travail.

✓ **Maîtrise :**

Capacité prouvée à réaliser effectivement des opérations.

✓ **Objectif :**

Résultat attendu par l'entreprise.

✓ **Opérations simples / tâches :**

Action de travail élémentaire.

✓ **Opérations similaires :**

Opérations de même nature.

✓ **Opérations complexes :**

Action de travail nécessitant une capacité analytique préalable et/ou continue dans le processus de travail.

✓ **Plan d'action :**

Processus de travail nécessaire pour la réalisation d'objectifs.

✓ **Politique :**

Orientation sur le moyen terme dans un domaine particulier, se déclinant en objectifs et plans d'actions.

✓ **Proposition / suggestion :**

Apport du titulaire dans la fonction pour l'amélioration dans la réalisation du processus de travail dont il a la charge.

✓ **Recommandations :**

Informations apportées par autrui visant à guider le processus de travail en laissant une marge de manœuvre limitée.

✓ **Référent :**

Titulaire d'une fonction qui pratique des opérations de la plus haute complexité dans le métier et aide ses collègues dans la résolution de problèmes techniques.

✓ **Situation courante :**

Situations présentes de manière continue et connue dans le processus de travail.

✓ **Situation inhabituelle :**

Situations présentes de manière ponctuelle, non forcément prévues dans le processus de travail.

✓ **Stratégie :**

Orientation générale sur le moyen terme de l'entreprise sur tous les domaines.



AVENANT DU 17 DECEMBRE 2007 SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES DANS LES ENTREPRISES DE LA BIJOUTERIE JOAILLERIE ORFÈVREURIE ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

4.1 Salaires minima

Les rémunérations mensuelles brutes applicables sur le territoire métropolitain sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

Niveaux 1- 7

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
Échelon 4	1 400	1 520	1 800	2 140	2 810	3 665	4 700
Échelon 3	1 386	1 476	1 678	2 015	2 710	3 315	4 400
Échelon 2	1 346	1 448	1 586	1 875	2 465	3 015	3 960
Échelon 1	1 320	1 420	1 540	1 840	2 300	2 830	3 700

Niveaux HC :

Le salaire minima unique est de 5000 €.

4.3 Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté forfaitaire de 13 euros par mois à partir de trois ans d'ancienneté révolus et plafonnée à 15 ans d'ancienneté pour les salariés non cadres.

3 ans	39 €	10 ans	130 €
4 ans	52 €	11 ans	143 €
5 ans	65 €	12 ans	156 €
6 ans	78 €	13 ans	169 €
7 ans	91 €	14 ans	182 €
8 ans	104 €	15 ans	195 €
9 ans	117 €		

