

Négociations collectives Derniers accords de branche signés

On confirmera que l'accord collectif de branche portant sur les rémunérations annuelles minimales garanties 2017 a bien été signé par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et le SNPST.

Cet accord, disponible sur le site internet du Cisme, revalorise de 0,9 % les rémunérations minimales conventionnelles, au 1^{er} janvier 2017.

De même, l'avenant à l'accord du 2 octobre 2007 portant sur les frais de déplacement et les frais de repas 2017 a également été signé par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, le SNPST et FO.

Pour mémoire, concernant les frais de déplacement, l'accord prévoit notamment les dispositions suivantes :

- Pour les véhicules automobiles ou motocyclettes de 5 CV fiscaux et moins, le taux de remboursement passe de 0,40 euro/km à **0,42 euros/km**.
- Pour les véhicules automobiles ou motocyclettes de 6 CV et plus, le taux de remboursement passera de 0,425 euro/km à **0,445 euro/km**.

Par ailleurs, à la demande des organisations syndicales, le barème légal pour l'utilisation d'un vélo est ajouté dans cet accord ainsi qu'un barème pour l'utilisation d'un véhicule électrique.

Concernant les frais de repas, l'indemnité a été fixée à **16 €** en 2017 (contre 15,60 € l'année passée).

Focus sur l'accord intergénérationnel conclu le 22 février 2017.

Cet accord s'inscrit dans la continuité du précédent qui s'inscrivait lui-même dans la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération dont l'objectif était d'apporter des réponses à l'enjeu fondamental que constitue l'emploi des jeunes et des seniors.

Il a été signé par la CFE-CGC, la CFTC et le SNPST.

Pour l'essentiel, l'accord qui vient d'être conclu prévoit toujours un diagnostic (qui est en quelque sorte le bilan de l'accord précédent), il prévoit également toujours des engagements en faveur de la formation et de l'insertion des jeunes dans l'emploi, des engagements en faveur de l'emploi et du maintien

dans l'emploi des seniors, et des engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.

Dans la partie qui concerne les jeunes, des précisions ont été apportées concernant le salarié référent. Pour rappel, une disposition prévoit que dès l'arrivée d'un jeune (moins de 26 ans) dans un SSTI, il existe un salarié référent, qui se charge de faciliter son intégration.

Le dernier accord a notamment ajouté que le référent voit sa charge de travail adaptée pour lui permettre de disposer du temps nécessaire à cette fonction.

Dans la partie qui concerne les seniors, les partenaires sociaux soulignent qu'ils sont attentifs au déploiement du dispositif de retraite progressive. L'accord prévoit que le SSTI étudiera les demandes des salariés qui répondent aux conditions légales et réglementaires pour bénéficier d'une retraite progressive et qui souhaitent cotiser comme s'ils travaillaient à temps plein ; le SSTI pourra décider de prendre en charge sa part patronale de cotisations sur la retraite complémentaire et sur l'assurance vieillesse de sécurité sociale.

Dans la partie qui concerne la transmission des savoirs, un nouvel article a été créé sur la rémunération des jeunes en alternance. Les partenaires sociaux prévoient, dans cet accord, qu'une disposition portant sur la rémunération des jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage sera intégrée dans l'accord relatif à la formation professionnelle dont la négociation est en cours. Les partenaires sociaux souhaitent que les titulaires d'un contrat de professionnalisation ou les apprentis perçoivent une rémunération fixée en fonction de la classe 1 de la classification des emplois telle que prévue à l'annexe I de la Convention collective nationale des SSTI. Mais une telle disposition trouve davantage sa place dans l'accord portant sur la formation professionnelle que dans cet accord intergénérationnel.

Enfin, concernant le développement du tutorat, l'accord ajoute que le SSTI laisse au tuteur le temps nécessaire à cette mission de tutorat et est formé à cette fin.

On insistera ici sur le fait que cet accord n'entrera en vigueur qu'au lendemain de la parution de son arrêté d'extension.

On en profitera pour rappeler une nouvelle fois que, depuis le 1^{er} janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés sont redevables d'une pénalité si elles ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou un plan d'action sur l'emploi des seniors.

Pendant les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou un plan d'action sur l'emploi des seniors sont dispensées de payer la pénalité si elles sont couvertes par un **accord de branche étendu** portant sur ce thème.

En revanche, les SSTI dont l'effectif est supérieur à 300 salariés restent tenus de mettre en place un accord d'entreprise ou, à défaut, un plan d'action, sur ce sujet au risque d'être soumis à une pénalité (C. trav., art. L. 5121-15). ■



Les Informations Mensuelles

paraissent 11 fois par an.

Editeur Cisme

10 rue de la Rosière - 75015 Paris
Tél : 01 53 95 38 51
Fax : 01 53 95 38 48
Site : www.cisme.org
Email : info@cisme.org
ISSN : 2104-5208

Responsable de la publication

Martial BRUN

Rédaction

Martial BRUN
Julie DECOTTIGNIES
Sébastien DUPERY
Corinne LETHEUX
Anne-Sophie LOICQ
Constance PASCREAU
Virginie PERINETTI
Béata TEKIELSKA

Assistants

Agnès DEMIRDJIAN
Patricia MARSEGLIA

Maquettiste

Elodie CAYOL