

La Lettre De La CFP

La CFP est l'organisation professionnelle qui regroupe le GNPP et la FNP-GEPPRA.

Avril 2010

La CFP parle d'une seule voix dans toutes les réunions avec les syndicats de salariés et représente les intérêts des photographes artisans et revendeurs en réseau.

N° 14

Au sein de l'API, la CFP a été reçue au Ministère de l'Intérieur le 26 mars 2008 pour défendre les intérêts des photographes, et notamment la conservation de la prise de vue identité par les photographes.

La CFP distribue les pochettes identités auprès de ses seuls adhérents.

La CFP a pour mission de vous informer de l'actualité sociale, juridique et professionnelle vous concernant.

Au sommaire

SPECIALE CONVENTION COLLECTIVE PHOTO – LES NOUVEAUTES 2010

AVRIL 2010 : DECOUVREZ LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION ! PLUS SIMPLE, ADAPTEE AUX MAGASINS ET INTEGRANT LES NOUVEAUX METIERS DE LA PHOTO !

DES SALAIRES REACTUALISES POUR ACCOMPAGNER LA MISE EN PLACE DE LA NOUVELLE GRILLE : LA VALEUR DU POINT DISPARAIT AU PROFIT DE NIVEAUX DE SALAIRES.

PREVOYANCE : UN REGIME EXCEDENTAIRE QUI PERMET D'AMELIORER LE CAPITAL DECES

L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA PHOTO : QUELQUES APPLICATIONS CONCRETES

1 / AVRIL 2010 : MISE EN PLACE DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION : PLUS SIMPLE, ADAPTEE AUX MAGASINS ET INTEGRANT DE NOUVEAUX METIERS DE LA PHOTO. *

** Le PDF de la nouvelle grille de classification à télécharger est joint à la lettre de la CFP.*

Une nouvelle grille de classification à mettre en œuvre à partir du mois d'avril 2010 supprime la filière minilab et crée la filière magasin : comment classer vos salariés ?

Quelles sont les grandes lignes à connaître ?

► Vous devez mettre en œuvre la nouvelle grille en tenant compte des périodes attachées aux coefficients et donc aux périodes maximales indiquées.

Exemple : votre collaborateur est salarié depuis 10 ans dans votre entreprise au poste de vendeur 1^{er} échelon, coefficient 155. Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification, il se voit attribuer le poste d'opérateur vendeur 2^{ème} niveau, coefficient 165 au salaire brut mensuel de 1 395 € + une prime d'ancienneté de $165 \times 5,39 \text{ €} \times 10 \% = 88,93 \text{ €}$ car il a plus de 10 ans d'ancienneté, il passe automatiquement au coefficient supérieur soit le 165.

► A l'application de la nouvelle grille, il se peut que coefficient de votre salarié baisse. Que se passe-t-il ? Lors du changement de grille, vous ne pouvez pas baisser la rémunération minimale de votre collaborateur. Vous devez garantir à votre salarié le maintien de sa rémunération antérieure aussi longtemps qu'elle restera supérieure à celle du salaire correspondant à sa nouvelle classification.

Exemple : votre responsable magasin était coefficient 220 (maîtrise) dans l'ancienne grille. Avec la nouvelle grille, il va être classé responsable magasin 1^{er} échelon, au coefficient 210 car « *il anime une équipe comportant un effectif de moins de 3 salariés* ». Le salaire minimum de base hors prime d'ancienneté attaché à ce coefficient est de 1 675 €.

Le salarié ne pourra pas demander le maintien du coefficient 220 de l'ancienne grille car il a disparu et ne pourra non plus exiger le coefficient supérieur soit le 230 car ce coefficient correspond dans la nouvelle grille à un emploi supérieur au sien. En revanche, il conservera les avantages acquis du niveau maîtrise de l'ancienne grille.

► Les anciennes filières « *Prises de vues Photographiques* » et « *Laboratoires* » ont été totalement rénovées en une seule filière « *Photographie Professionnelle* », de nombreux coefficients ont disparu, d'autres ont été créés. Vous n'arrivez pas à classer votre collaborateur ? C'est aussi peut-être l'occasion de valoriser son travail en lui augmentant son coefficient !

Exemple : dans l'ancienne grille, votre salarié avait le coefficient 165, en tant qu'opérateur de prises de vues-tireur 1^{er} échelon, avec la nouvelle grille, vous pouvez le classer en 175, opérateur qualifié 3^{ème} niveau au salaire minimum de 1 405 € hors prime d'ancienneté. Si votre salarié a le niveau et effectue les tâches listées au coefficient 175. A défaut, il conservera le coefficient 165, d'opérateur de prises de vue confirmé 2^{ème} niveau.

La volonté des partenaires sociaux a été de valoriser le cœur de métier de la prise de vues, c'est pourquoi la filière « *Photographie Professionnelle* » a été améliorée dans le sens de la progression hiérarchique.

Ainsi, les deux postes de responsables ont été réévalués :

| | | |
|------------------------|---|---|
| ANCIENNE GRILLE | RESPONSABLE PDV 1 ER ECHELON 210 | RESPONSABLE PDV 2 EME ECHELON 250 |
| NOUVELLE GRILLE | RESPONSABLE PDV 220 Salaire minima : 1 750 € | RESPONSABLE PDV 2 EME ECHELON 250 Salaire minima : 1 995 € |

Des hésitations ? Toutes vos questions à AFMP75@aol.com

2 / DES SALAIRES REACTUALISES POUR ACCOMPAGNER LA MISE EN PLACE DE LA NOUVELLE GRILLE : LA VALEUR DU POINT DISPARAIT AU PROFIT DE NIVEAUX DE SALAIRES

A partir du mois d'avril 2010, le salaire minimum de base n'est plus calculé par rapport à une valeur de point. Il s'agit de niveaux de salaires de base en fonction d'un coefficient. C'est simple et pratique !

Il suffit de se référer au coefficient du salarié pour connaître son salaire de base minimum et d'y ajouter le cas échéant, la prime d'ancienneté.

| EMPLOYES | SALAIRES | MAITRISE | SALAIRES | CADRES | SALAIRES |
|----------|----------|----------|----------|--------|----------|
| 150 | 1 357 € | 220 | 1 750 € | 320 | 2 550 € |
| 155 | 1 375 € | 230 | 1 830 € | 350 | 2 750 € |
| 165 | 1 395 € | 250 | 1 995 € | 370 | 2 950 € |
| 175 | 1 405 € | 270 | 2 090 € | 410 | 3 290 € |
| 185 | 1 470 € | 275 | 2 190 € | 450 | 3 595 € |
| 195 | 1 555 € | | | | |
| 205 | 1 590 € | | | | |
| 210 | 1 675 € | | | | |

La valeur du point PA servant au calcul de la prime d'ancienneté à 5,39 € pour tous les coefficients (hors cadres qui ne bénéficient pas de la prime d'ancienneté en application de la Convention Collective).

Rappel : La prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

3 / PREVOYANCE : UN REGIME EXCEDENTAIRE QUI PERMET D'AMELIORER LE CAPITAL DECES ET QUI MET EN PLACE LA PORTABILITE SANS SURCOUT POUR LES EMPLOYEURS

Le 09 décembre 2009, la CFP signait avec ses partenaires sociaux un avenant à la Convention Collective des Professions de la Photographie qui permet d'améliorer le montant du capital décès versé aux ayants-droit en cas de décès du salarié de la branche dans les conditions suivantes :

personnel non cadre 150 % du salaire annuel brut, soit un an et demi de salaire
personnel cadre 300 % du salaire annuel brut, soit 3 ans de salaire

Cette augmentation de capital décès se fait sans augmentation des cotisations ni pour l'employeur ni pour le salarié, en raison de la bonne santé financière du régime, ce sont les réserves qui vont financer l'amélioration de cette garantie.

ATTENTION ! L'affiliation à l'AG2R-La Mondiale est obligatoire sauf si l'entreprise propose à ses

salariés un régime de prévoyance plus favorable. A défaut de couverture et en cas de décès, les ayants droit peuvent se retourner contre l'employeur pour lui demander le versement du capital décès. Ce qui représente une somme non négligeable !

La conclusion d'un autre avenant a permis la mise en place du nouveau dispositif appelé la PORTABILITE .

LA PORTABILITE = C'EST LE MAINTIEN DES GARANTIES DU REGIME PRE-VOYANCE APRES LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL !

Le maintien se fait au bénéfice des anciens salariés en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (sauf en cas de licenciement pour faute lourde).

C'est parce que le régime prévoyance photo se porte bien depuis sa création en 2001 que les partenaires sociaux ont préféré la mutualisation, et ceci afin d'éviter une charge supplémentaire pour les entreprises et leurs anciens collaborateurs.

LA MUTUALISATION C'EST L'ABSENCE DE COTISATION SUPPLEMENTAIRE POUR L'ANCIEN SALARIE ET L'EMPLOYEUR !

Ce sont aussi des formalités administratives simplifiées et prises en charge par l'AG2R La Mondiale.

Mais il s'agit d'une durée déterminée car le maintien des garanties est accordé pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail appréciée en mois entier dans la limite de 9 mois ou dès lors que l'ancien salarié retrouve un emploi.

4 / L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA PHOTO : QUELQUES APPLICATIONS CONCRETES.

Un accord signé en décembre 2009 met en place l'égalité professionnelle dans les entreprises de la photo. De nombreuses dispositions sont d'application directe dans les entreprises, quelles sont-elles ? :

RECRUTEMENT :

Lors du recrutement d'un salarié les entreprises de la branche photo feront en sorte que les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

FORMATION :

Concernant les formations, l'employeur doit promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale.

DEROULEMENT DE CARRIERE

Les entreprises veilleront à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

CONDITIONS DE TRAVAIL

L'entreprise proposera des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

EGALITE SALARIALE

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de

valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
Attention ! Au retour de congés de maternité ou d'adoption, la rémunération du salarié est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut seulement de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

De même, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, le ou la salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire et sur le même site.