

Synthèse et Analyse

Thématique	Article	Disposition	Points positifs	Point négatifs	Observations
Formalités d'embauche	6	Mention du contrat de travail à temps partiel		Les dispositions du code du travail sont plus exigeantes que celles qui figurent dans la convention collective. Il n'est pas prévu que le contrat mentionne la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ni les modalités selon lesquelles les modifications de cette répartition sont communiquées par écrit au salarié.	EFA-CGC a demandé que les dispositions de la future convention collective mentionnent avec exactitude les exigences du code du travail.
Formalités d'embauche	7.4	Mise en place d'une période d'essai pour les apprentis embauchés.		La disposition proposée est moins favorable que le code du travail qui permet l'embauche immédiate et n'impose donc aucune période d'essai à l'issue d'une embauche qui suit un contrat d'apprentissage.	EFA-CGC a demandé l'embauche immédiate des apprentis comme autorisé par le code du travail
Formalités d'embauche	7.4	Embauche de stagiaire		La convention collective ne prévoit pas que la durée d'un stage supérieure à 2 mois soit prise en compte dans le calcul des droits liés à l'ancienneté.	EFA-CGC a demandé que toutes les dispositions réglementaires soient rappelées et figurent dans la convention collective afin que les salariés puissent facilement les connaître ou les retrouver.
Cessation du contrat de travail	9.1	En cas de démission d'un CDI, la période de préavis est de 2 mois (pour les TAM et les cadres)	La démission étant très souvent liée au démarrage d'un autre emploi, le raccourcissement de la période de préavis (actuellement 3 mois) peut s'avérer utile pour permettre au salarié d'embaucher plus rapidement dans sa nouvelle entreprise		Cette demande a été exprimée par EFA-CGC lors des négociations
Cessation du contrat de travail	10.2.2	Préavis en cas de départ à la retraite		Le préavis est doublé pour les travailleurs handicapés. Le code du travail ne prévoit pas de durée de préavis plus longue pour les travailleurs handicapés. Cette disposition est donc moins favorable que la loi en cas de départ volontaire à la retraite.	
Cessation du contrat de travail	10.3	Indemnité de départ. Le salaire à prendre en considération est égal à la rémunération annuelle brute des 12 derniers mois (ou des 12 derniers mois d'activité effective)		La disposition proposée est plus restrictive (et peut donc être moins favorable) que celle du code du travail qui propose que le salaire à prendre en considération soit pris selon la formule la plus avantageuse pour le salarié entre le 12ème de la rémunération des 12 derniers mois ou le tiers des trois derniers mois.	
Recrutement	11.1	Les critères d'embauche sont formalisés	Il sera tenu compte de l'expérience, la compétence, la nature des responsabilités déjà exercées		EFA-CGC a demandé que les critères prohibés énoncés par le code du travail soit explicitement cités avec exhaustivité. Or certains critères manquent tels que : identité de genre, lieu de résidence
Recrutement	11.2	Pour les salariés non OF, le choix du candidat relève de la Direction Générale			
Recrutement	12	En cas de mobilité, il n'y a plus de priorité pour les candidatures du secteur public	Seuls les critères d'expérience, de compétences et les capacités à acquérir sont examinés. Une priorité pourra être donnée pour les salariés en temps partiels (pour pouvoir un poste à temps complets), les situations de reclassement pour inaptitude, les apprentis déjà présents dans la structure et ayant donné satisfaction ou les situations familiale ou sociale particulière.		
Recrutement	12	Mise en place d'une période probatoire de 3 mois renouvelable 1 fois) pour les salariés qui changent de groupe de classification		La durée maximale de la période probatoire est nettement plus importante que les durées de périodes d'essais (1 mois pour les OF, 3 mois pour les TAM et 4 mois pour les cadres).	
Classification	13.1	Tous les métiers seront rattachés à des groupes et niveaux	Cette classification apporte un éclaircissement sur le lien entre les catégories socio-professionnelles et les métiers. Chaque salarié disposera ainsi d'une fiche métier		

Synthèse et Analyse

Thématique	Article	Disposition	Points positifs	Point négatifs	Observations
Classification	13.2	Le classement des postes de l'ONF (classés C, B ou A) constitue un critère de classification des salariés non OF		La double classification (métier + poste) alourdi la gestion.	EFA-CGC estime qu'un simple lien entre une fiche métier et une fiche de poste aurait suffi et demande à ce que le classement de poste ne rentre pas en considération dans le calcul de la rémunération des salariés
Classification	13.2	Le groupe des cadres intermédiaires a été subdivisé en deux groupes (F et F prime)	Cette granularité permet de meilleures perspectives d'évolutions professionnelles		EFA-CGC a demandé la mise en place de cette disposition.
Evolution professionnelle	16.1	Evolution professionnelle sans changement de poste	Permet au salarié d'obtenir une promotion financière et éventuellement (s'il y a progression professionnelle) le passage au niveau supérieur		
Evolution professionnelle	16.2	Evolution professionnelle avec changement de poste	Permet au salarié d'obtenir une promotion financière en changeant de niveau et/ou de métier et/ou de groupe. Toutes ces évolutions sont assorties d'une promotion financière sauf si le changement de métier provoque un changement de niveau à la baisse ou le maintien du niveau. Dans ces cas le salaire initial est maintenu.		
Evolution professionnelle	17	Mise en place de 2 entretiens annuels (l'entretien d'évaluation et l'entretien professionnel) qui permettront d'évaluer les promotions salariales et professionnelles		Une version approfondie de l'entretien professionnel est prévue tous les 5 ans. Elle doit permettre entre autre de s'assurer que le salarié a bénéficié d'une progression salariale	
Evolution professionnelle	17.2.2	En cas de différend lors des entretiens annuels, le salarié peut demander que sa situation soit examinée par les délégués du personnel.		Cette disposition offre une voie de recours, mais la convention collective ne prévoit pas de suites à ce recours.	
Evolution professionnelle	18.2	Aucune progression salariale n'est automatique	Les évolutions professionnelles ou salariales sont octroyées après concertation avec les OS à l'occasion des NAO	L'enveloppe financière servant aux NAO n'étant pas négociée, c'est en définitive l'employeur qui décide des montants à attribuer et des bénéficiaires.	Cette disposition est une regression par rapport à la situation actuelle ou les progressions salariales étaient évaluées tous les 3 ans.
Rémunération		Rémunération en trois parties : salaire de base + prime ancienneté + prime de résultat	Apparition d'un prime d'ancienneté pour tous les salariés	La prime d'ancienneté étant mise en place à masse globale constante elle se traduit par une diminution des montants sur d'autres modes de rémunérations ou augmentations	
Rémunération	20.1	Salaire de base fixé par contrat de travail en fonction de la classification du métier. Au moins égal au minima de la grille.	Mise en place de minima	Pour un salarié ayant déjà une expérience professionnelle, les minima sont souvent très inférieurs aux attentes. La grille aura pour effet de faire complètement décrocher la rémunération des salariés par rapport à celle des agents de droit public.	EFA-CGC a demandé à ce que la grille de salaire ne soit pas positionnée sur des minima
Rémunération	21	Prime d'ancienneté censée valoriser la fidélité à l'ONF. Montant identique pour tous à ancienneté équivalente. Elle ne concerne que les salariés ayant 3 ans d'ancienneté révolue et évolue tous les 3 ans.	24 € brut mensuel s'ajoutent tous les 3 ans. Exemple 6ans d'ancienneté = 48€ de prime	ne varie pas selon les qualifications/compétences/responsabilités	
Rémunération	21.2	Calcul de la prime d'ancienneté en fonction de la date anniversaire du contrat de travail. Les périodes de suspension (congé maternité, arrêt maladie, congé formation, etc.) ne sont pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.	stages et CDD sont pris en compte dans le calcul mais uniquement dans la limite de 2 ans précédant l'embauche en CDI	non prise en compte de l'arrêt maladie suite à accident de travail	Cette disposition est moins favorable que la loi. En effet, le code du travail stipule que le salarié conserve l'ancienneté (en totalité) qu'il avait acquise au terme de son CDD. La limite de 2 ans pour la prise en compte n'existe pas.
Rémunération	22	Prime de résultat distincte selon le statut : ouvrier, TAM ou cadre	Pour les OF et les TAM une modulation positive pourra être versée pour "contribution particulièrement remarquable".	Pour les OF et les TAM la prime de résultat comporte un volet collectif (dépendant du résultat de l'ONF, de la structure et du service) et un volet individuel dépendant de la réalisation des objectifs	Pour les TAM cette modulation proviendra d'une enveloppe territoriale calculée sur la base de 200€/ETP. Elle pourra être versée dans la limite de 800€/personne à un maximum de 25% des salariés de la DT/DR.
Rémunération	22.4	Prime de résultat des cadres fixée dans le contrat de travail en fonction des missions du salarié	minimum de 5% du salaire brut annuel (soit une évolution pour de nombreux salariés)	Pas de plancher d'attribution, ni de modulation positive. Si la CCN s'applique dès janvier 2018, la prime de résultat ne sera versé qu'à partir de 2019 (la prime de résultat de l'année N est versée l'année N+1).	EFA-CGC a demandé que cette prime soit portée à 10% du salaire annuel. EFA-CGC a également demandé l'instauration d'un plancher d'attribution (par équité aux pratiques du secteur public) et que soit précisé le mois de versement.

Synthèse et Analyse

Thématique	Article	Disposition	Points positifs	Point négatifs	Observations
Régime indemnitaire	24.2	indemnisation des repas en cas de déplacement à hauteur de 5MG (= 5x 3,54 = 17,70 € pour 2017)		nécessité de fournir un justificatif (précédemment forfait 15,25€)	
Régime indemnitaire	24.3	Mise en place de tickets restaurants pour les salariés ne disposant pas de cantine ou restaurant administratif "à proximité". Chaque titre sera financé à 55% par l'ONF et à 45% par le salarié		La notion de proximité n'étant pas clairement définie, laisse la place à des interprétations locales qui vont générer des discriminations entre les salariés	EFA-CGC a demandé que la contribution ONF soit la même pour les salariés qui bénéficient de tickets restaurant que pour ceux qui disposent d'une cantine.
Régime indemnitaire	25.2.3	Grands déplacements : Si déplacement engageant au moins deux nuitées hors domicile, une prime de sujétion d'éloignement est versée au salarié en plus de l'indemnité de repas et de l'indemnité de nuitée. Cette indemnité est fixée à 8MG (8x 3,54 = 28,32 € pour 2017)	Disposition inexistante jusqu'à présent pour les salariés du régime général		
Régime indemnitaire	25.2.5	Indemnité de nuitée. Le montant de cette indemnité est fixée à 18MG (63,72€) par nuit et à 20 MG (70,80€) pour les communes de plus de 100 000 habitants		Pas d'amélioration par rapport aux dispositions actuelles	
Régime indemnitaire	26.1	Prime d'intérim Elle sera versée au-delà d'un mois avec effet rétroactif et calculée sur le différentiel de grille des minima entre le poste occupé et le poste remplacé. Son montant moyen se situe entre 3 et 5 MG par jour d'intérim.	Disposition inexistante jusqu'à présent pour les salariés du régime général		
Régime indemnitaire	26.3.1	Prime de formation Elle ne sera versée que si l'activité est non prévue dans la fiche de poste. Son montant sera de 25 MG (88,5 €) par jour de formation		Prime très inférieure à celle payée aux collègues de droit public (entre 150 et 250 €/jour)	EFA-CGC a demandé à ce que ce dispositif soit identique à celui qui existe actuellement pour le secteur public.
Régime indemnitaire	26.3.3	Prime de tutorat Prime de 2 MG par jour effectif d'encadrement. Elle est versée mensuellement. Pour l'encadrement d'un autre salarié, elle est versée à la fin de la mission et est fixée forfaitairement à 141 MG (499,14€)/an	Disposition inexistante jusqu'à présent pour les salariés du régime général	La prime forfaitaire pour tutorat d'un autre salarié est versée quel que soit le nombre de personnes encadrées	
Régime indemnitaire	26.3.3	Prime d'accompagnement de stagiaire pour des stages d'au moins deux mois. Son montant est de 15 MG par mois	Disposition inexistante jusqu'à présent pour les salariés du régime général	quel que soit le nombre de personnes encadrées	
Régime indemnitaire	30	Prise en charge partielle des frais de déménagement en cas de mobilité géographique. Le montant de cette prise en charge peut aller de 1500€ et jusque 3000€ pour les DROM		Moins favorable que ce qui est en vigueur aujourd'hui	
Régime indemnitaire	31	Médailles du travail, à la demande du salarié. La prime qui accompagne la remise de médaille sera de 80€ pour la médaille d'argent (20 années de service à l'ONF) 120€ pour la médaille de vermeil (30 années de service à l'ONF) 160€ pour la médaille d'or (35 années de service à l'ONF) 200€ pour la médaille grand-or (40 années de service à l'ONF).		L'attribution se fait uniquement sur demande du salarié.	
Temps de travail	33.1	Durée quotidienne du travail limitée à 10h (heures supplémentaires comprises)		Reprend les dispositions du code du travail à l'identique, sans amélioration	
Temps de travail	34.2	Horaires de travail individuels avec plage fixe de 4 heures par jour et durée minimal journalière de travail de 6 h	Pérenisation de dispositions existantes au siège de l'ONF qui permettent une souplesse dans l'aménagement de son temps de travail journalier (heure d'arrivée et de départ)	Possible uniquement sur les sites ayant des moyens de contrôle du temps de travail (pointeuses)	
Temps de travail	34.4	Amplitude journalière de 13h maxi		Reprend les dispositions du code du travail à l'identique, sans amélioration	

Synthèse et Analyse

Thématique	Article	Disposition	Points positifs	Point négatifs	Observations
Temps de travail	35.2	Travail occasionnel le samedi majoré de 25%	Disposition inexistante jusqu'à présent pour les salariés du régime général		
Temps de travail	35.3	Travail occasionnel le dimanche majoré de 100%	Disposition inexistante jusqu'à présent pour les salariés du régime général		
Temps de travail	38	L'organisation du temps de travail des TAM et cadres s'inscrit obligatoirement dans la "variante 3" à 39h hebdomadaire avec octroi de jours de repos ou bien dans la "variante 5" forfait jour	Le forfait jour nécessitant une convention passée avec le salarié par avenant au contrat, chaque salarié à qui il sera proposé pourra faire son choix	Le risque est très fort que le forfait jour soit systématiquement proposé sans alternative aux cadres nouvellement recrutés et lors de toute mobilité des cadres.	EFA-CGC avait demandé à ce que la rédaction de le texte exprime clairement que le forfait jour résultait d'un choix volontaire du salarié et qu'il ne soit pas imposé ; de même, que tout nouveau recruté puisse faire un choix et ne pas se voir imposé le forfait jour
Temps de travail	41	"Variante 3" durée de travail hebdomadaire à 39 heures avec 23 jours de repos par an (ARTT)	Pérenisation du dispositif actuellement en place pour les salariés du régime général	8 jours d'ARTT sur les 23 seront attribués à l'initiative de l'employeur (principalement sur les ponts) alors qu'ils étaient à l'initiative du salarié jusqu'à présent (sauf fermeture de la structure certains ponts)	EFA-CGC avait demandé la similarité avec les collègues de droit public pour prise des jours d'ARTT, soient 2 à 3 jours seulement à l'initiative de l'employeur pour des ponts
Temps de travail - Forfait jour	43.1	La "variante 5" forfait annuel en jours pourra s'appliquer au salarié ayant un poste de commandement, ou dont la mission implique de fréquents déplacements, ou bien qui organise de façon autonome son emploi du temps. Il ne peut être proposé qu'aux salariés des groupe E, F, F' et G (TAM, cadres intermédiaires, cadres supérieurs)	Le forfait jour permet une grande souplesse dans l'organisation de son emploi du temps	Aucun dispositif équivalent n'existe pour nos collègues fonctionnaires, créant ainsi une nouvelle fracture entre les statuts.	
Temps de travail - Forfait jour	43.2	Le forfait jour se met en place par une "convention annuelle en jours" par avenant au contrat de travail (ou directement intégré au contrat pour les nouveaux arrivants). Il est fixé à 206 jours de travail par an (hors capitalisation ou liquidation du CET)		Le forfait proposé à 206 jours de travail par an est calculé sur la base de 7 jours fériés annuels tombant un jour de semaine (du lundi au vendredi) alors que la moyenne est de 9 jours férié par an avec une amplitude de 7 à 10 jours suivant les années. Le salarié au forfait jour travaillera à ce titre jusqu'à 3 jours de plus que ses collègues par an. Certains éléments fondamentaux sont manquants : 1- la notion de droit à la déconnexion 2- l'outil qui servira de suivi de la charge de travail	EFA-CGC avait demandé à ce que la rédaction de l'article exprime clairement que le forfait jours résultait d'un choix volontaire du salarié et qu'il ne soit pas imposé (cf. commentaire article 38). EFA-CGC avait demandé un forfait à 204 jours de travail par an, tenant compte du nombre de 9 jours fériés qui tombent en moyenne un jour de semaine (du lundi au vendredi)
Temps de travail - Forfait jour	43.3	Ce forfait repose sur le principe du seul décompte des journées de présence au travail, sans décompte du temps de travail quotidien.		Le forfait jour ne permet pas de bénéficier des 2 jours de congés supplémentaires au titre du fractionnement des congés. Ces 2 jours de congés sont donc perdus pour les salariés au forfait jours.	EFA-CGC avait demandé que le forfait soit diminué des jours de congé au titre du fractionnement lorsque les conditions d'obtention étaient remplies.
Temps de travail - Forfait jour	43.4	Rémunération forfaitaire et indépendante du nombre d'heures de travail réellement effectuées		<u>Aucune majoration</u> de la rémunération n'est prévue au titre du forfait jours, bien que le salarié travaillera entre 2 et 5 jours de plus que ses collègues (cf. commentaires ci-dessus, jours férié et fractionnement), sans considération pour le volume de travail horaire généralement beaucoup plus élevé mais qui ne sera pas pris en compte. <i>Une étude de juillet 2015 du Ministère du travail (http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015_-_048.pdf) restitue que les salariés au forfait jours en entreprises travaillent 4 jours en moyenne de moins que leurs collègues à temps complet, pour une rémunération supérieure en moyenne de 5% pour les cadres pouvant aller jusqu'à 30% (accord sidérurgie), et 36% pour les non cadres, en compensation des contraintes particulières du forfait jours.</i>	EFA-CGC est le seul syndicat à s'être prononcé contre le forfait jours dans les conditions aussi désavantageuses pour le salarié. Ces conditions ont été imposées sans aucune possibilité de négociation. Ce dispositif constitue un véritable piège pour le salarié qui optera pour le forfait : plus de jours de travail, plus d'heures de travail, aucune augmentation de rémunération en contrepartie.

Synthèse et Analyse

Thématique	Article	Disposition	Points positifs	Point négatifs	Observations
Temps de travail	44	Heures supplémentaires La réalisation d'heures supplémentaires doit avoir été demandée expressément par le supérieur hiérarchique du salarié		Les heures supplémentaires ne sont jamais demandées expressément aux TAM et cadres à l'ONF. Elles continueront donc à ne pas être prises en comptes ni rémunérées pour ces catégories socio-professionnelles, a fortiori pour les salariés qui seront au forfait jour.	
Compte Epargne Temps (CET)	48	Création du Compte épargne temps (CET)	Officialisation pour les salariés du CET qui était déjà en œuvre mais, n'avait pas de valeur juridique jusqu'à présent car non formalisé par un accord d'entreprise		
Compte Epargne Temps (CET)	49	Le CET peut être alimenté par tout ou partie de la 5ème semaine de congé, par les jours de CP au titre du fractionnement ou par les jours ARTT.	Le CET peut aussi être alimenté par des jours travaillés au delà des 206 jours par an des salariés soumis au forfait jours.	L'alimentation du CET est plafonnée à 10 jours par an ; le CET lui-même est plafonné à 60 jours.	EFA-CGC avait demandé la similarité avec les collègues de droit public avec une alimentation jusqu'à 30 jours par ans. Une fois le plafond de 60 jours du CET atteints, les salariés devront prendre leurs jours de congés / ARTT sous peine de les perdre ! Un paradoxe subsiste sur l'utilisation des jours capitalisés sur le CET pour les salariés au forfait jours. Le texte ne définit pas clairement si le salarié au forfait pourra utiliser ses jours capitalisés alors qu'il doit travailler un minimum de 206 jours par an. Dans le cas contraire, les jours non monétisés ne pourront être utilisés qu'à la liquidation du CET en fin de contrat.
Compte Epargne Temps (CET)	53	Monétisation du CET à partir de 20 jours capitalisés, avec un plafond de 5 jours monétisés par an.	Accès à la monétisation du CET à laquelle les salariés n'avaient pas droit jusqu'à présent.		
Journée de solidarité	54	Fixée par accord au niveau des DT/DR, la journée de solidarité sera soit effectuée par retrait d'une journée de repos à la main de l'employeur, soit par un travail d'une heure supplémentaire par jour pendant 7 jours soit décomptée sur le capital d'heure des salariés dont le décompte des heures de travail est effectué par pointeuse.	Les nouvelles modalités d'application sont intéressantes pour les salariés du régime général.	La modalité d'application de la journée de solidarité sera unique par DT/DR et ne pourra être adaptée aux particularités métiers.	
Congés	59	25 jours de congés annuel soit 2,08 par mois			
Congés	59.1	Période de référence des congés du 1er juin au 31 mai	Officialisation dans la CCN des nouvelles règles de prise de congés pour les salariés du régime général qui avaient été définies par note de service fin 2016. La loi El Khomri permet la prise des CP dès leur acquisition, sans attendre la période de référence suivante. (les dispositions pour la période transitoire de mise en place des nouvelles règles jusqu'au 31 mai 2018 sont toujours d'actualité)		
Congés	59.1	Report des congés seulement en cas de maladie, accident ou congé maternité		Le report de congés qui pouvait se faire sans trop de difficulté dans certains services jusqu'à présent deviendra beaucoup plus exceptionnel.	
Congés	59.2	Détermination du travail effectif		Plus restrictif que la loi, il manque certains congés	
Congés	60.1	Congés familiaux	Certains congés à la marge plus favorables que la loi	mariage/PACS à hauteur de la loi mais 1j de moins que les fonctionnaires Une disposition légale est manquante : le décès d'un concubin doit être traité comme celui d'un conjoint (marié ou PACSé)	
Dons de jours de congés	62	Jours de repos faisant l'objet d'un don			Le dispositif proposé est celui décrit par le code du travail (L1225-65-1 et L1225-65-2)
Maladie, accidents et prévoyance	65	Les parties signataires conviennent d'ouvrir des négociations collectives sur la garantie des frais de santé avant la fin de l'année 2017	En cas de mobilité (entre anciennes DT) cela simplifierait les démarches administratives.	Risque de perte d'acquis notamment pour des régions où il y avait eu une négociation très favorable pour le salarié.	

Synthèse et Analyse

Thématique	Article	Disposition	Points positifs	Point négatifs	Observations
Conditions de travail hygiène et sécurité	68.1	Vêtements de travail		Formulation de l'article pas très claire quant aux salariés bénéficiant du vestiaire ONF. Il est précisé que le salarié ne pourrait prétendre à la dotation que pour réaliser des activités susceptibles d'être réalisées par un ouvrier forestier... Seuls les salariés en CDI sont concernés par cette mesure	EFA-CGC a demandé à ce que le dispositif de dotation des vêtements de travail soit identique à celui du secteur public.
Conditions de travail hygiène et sécurité	71	Les prescriptions en matière d'hygiène		Aucune disposition particulière n'est prévue alors que certaines activités notamment en extérieur nécessiteraient des aménagements spécifiques.	Les articles R.241-48 et suivants du code du travail cités dans l'article sont obsolètes...
Annexe I	A I	Liste des métiers et rattachement aux groupes			Il est fait mention des TFT dans la liste des métiers alors que la Direction de l'ONF prétend que ces métiers seraient réservés au secteur public.
Annexe II	A II	Grilles minima		Les grilles n'ont cessé de diminuer depuis 1 an et en particulier pour les TAM et cadres intermédiaires (groupes E, F et F')	
Transposition	A III	Augmentation ou maintien du salaire de base selon les grilles de minima (annexe II)		Seuls 17,45% des salariés TAM et cadres du régime général sont concernés.	Les opérations de transition ne concernent que les salariés présents au 31 décembre 2017. Elles ne seront mises en œuvre qu'après l'entrée en vigueur de la convention collective (1er janvier 2018)
Transposition	A III	Introduction de la nouvelle prime d'ancienneté		Seuls 50,67% des salariés TAM et cadres du régime général sont concernés. La prime d'ancienneté ne s'applique qu'aux salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté.	Les opérations de transition ne concernent que les salariés présents au 31 décembre 2017. Elles ne seront mises en œuvre qu'après l'entrée en vigueur de la convention collective (1er janvier 2018)
Transposition	A III	Augmentation de la part variable des cadres à hauteur de 5 % de leur salaire de base en 2018 (pour paiement en 2019).		Seuls 60,06% des salariés TAM et cadres du régime général sont concernés. Les salariés dont la prime d'objectif est déjà supérieure ou égale à 5% du salaire conservent le montant de leur prime	Les opérations de transition ne concernent que les salariés présents au 31 décembre 2017. Elles ne seront mises en œuvre qu'après l'entrée en vigueur de la convention collective (1er janvier 2018)
Transposition	A III art 2	Reclassement / niveau de technicité		Pour les TAM et cadres du régime général, le reclassement dans les niveaux s'effectue selon les critères de technicité prévus à l'article 14 de la CCN sur proposition de l'encadrement	Attention, besoin de communiquer avec le niveau d'encadrement qui va devoir prendre des décisions qui vont potentiellement le dépasser (n+1?; directeur de structure?). EFA-CGC a demandé à ce que ce reclassement soit validé par une commission (par exemple : commission de classement des postes qui pourrait se réunir exceptionnellement pour traiter les dossiers)