

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

IDCC : 158. – **BOIS, EMBALLAGE INDUSTRIEL**
(Classification salaires)
(10^e édition. – Février 2003)

AVENANT N° 3 DU 30 AOÛT 2005
À L'ACCORD DU 1^{ER} MARS 1986 RELATIF À LA CLASSIFICATION
DES EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE DE LA BROSSE
NOR : ASET0551211M
IDCC : 158

Entre :

La fédération française de la broserie (FFB),

D'une part, et

La fédération générale FO bâtiment bois ;

Le syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier
(FIBOPA) CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le préambule est ainsi réécrit :

« Après l'accord intervenu le 1^{er} mars 1986, modifié par l'avenant n° 1 du 13 octobre 1994 et l'avenant n° 2 du 30 mars 1995, instituant une nouvelle classification des emplois dans l'industrie de la broserie pour les ouvriers et les collaborateurs (techniciens, employés administratif et commerciaux, agents de maîtrise), les organisations signataires ont décidé de revoir les classifications du personnel cadre de l'industrie de la broserie. Ces nouvelles dispositions annulent et remplacent celles de l'article 2 de l'avenant ingénieurs et cadres du 28 novembre 1955 de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois.

L'avenant du 30 août 2005 achève le processus de redéfinition de l'ensemble des classifications du personnel commencé par la conclusion de l'accord sur les classifications du 1^{er} mars 1986. »

Article 1^{er}

L'article 1^{er}, « Champ d'application », est ainsi réécrit :

« Les dispositions du présent accord et de ses avenants concernent les personnels des entreprises de la broserie (code NODEP 54.08.01/02/03 – NAF 36.6.C) à l'exception :

- des voyageurs, représentants et placiers, relevant soit du statut légal des VRP selon l'article L. 751-1 à l'article L. 751-15 du code du travail, soit de l'accord interprofessionnel des VRP du 15 octobre 1975 ;
- des personnels liés par un contrat d'apprentissage. »

Article 2

L'article 2, « Objet », est ainsi réécrit :

« Le système de classifications des emplois défini à l'article 3, classant les personnels en 5 niveaux de fonctions, subdivisés chacun en 2 ou 3 échelons eux-mêmes affectés d'un coefficient, est confirmé pour les ouvriers et les collaborateurs des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Il est défini par ailleurs pour les cadres une nouvelle classification. »

Article 3

L'article 3 est désormais dénommé : « Classifications des ouvriers et des collaborateurs ».

Article 4

L'article 6 « Entrée en vigueur » devient l'article « Classification des cadres » et il est ainsi réécrit :

La nouvelle classification des cadres est la suivante :

P-I-A : personnel issu d'un enseignement supérieur – niveau L du dispositif LMD (licence, master, doctorat) – technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant l'année de probation dans l'entreprise qui suit l'obtention du diplôme.

P-I-B : personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ou personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise.

P-I-C : personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement (délégation limitée).

P-II-A : personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie.

P-II-B : personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.

P-II-C : personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

P-III-A : personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.

P-III-B : personnel assurant la direction de l'entreprise.

Article 5

L'article 7 « Mise en place dans les entreprises » est ainsi réécrit :

« Les entreprises ont disposé d'un délai de 4 mois après l'entrée en vigueur de l'accord du 1^{er} mars 1986 pour procéder au classement de leurs salariés concernés par la nouvelle classification de l'article 3.

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, l'employeur, les représentants du personnel et les délégués syndicaux des organisations signataires ont examiné en commun les modalités d'application de l'accord du 1^{er} mars 1986 afin de résoudre les problèmes susceptibles de se poser dans la mise en place de la nouvelle classification.

Cet examen a été effectué dans le respect des dispositions légales relatives aux comités d'entreprise.

Les parties signataires considèrent que les mêmes règles doivent être reprises pour les nouvelles classifications cadres définies à l'article 6 du présent accord. »

Article 6

L'article 8 « Classement individuel » est ainsi réécrit :

« Dans les 3 mois qui ont suivi l'entrée en vigueur de l'accord du 1^{er} mars 1986 et après l'examen prévu à l'article 7, paragraphe 2, ci-dessus, chaque salarié de l'entreprise a reçu notification écrite du niveau, de l'échelon et du coefficient de son emploi dans la nouvelle classification.

Après cette notification, il disposait d'un délai de 1 mois pour éventuellement déposer avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, réclamation contre le classement qui lui avait été notifié. L'employeur devait, en présence de l'encadrement, donner réponse au salarié concerné, assisté du représentant du personnel de son choix.

La mise en œuvre de la nouvelle classification ne pouvait, en aucun cas, conduire à diminution de la rémunération totale du salarié dans la même entreprise.

Concernant la nouvelle classification des cadres, dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord et après l'examen prévu à l'article 7, paragraphe 2, ci-dessus, chaque cadre de l'entreprise reçoit notification écrite de la position et de l'échelon de son emploi dans la nouvelle classification.

Après cette notification, il dispose d'un délai de 1 mois pour éventuellement déposer avec l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit donner réponse au salarié concerné, assisté du représentant du personnel de son choix.

La mise en œuvre de la nouvelle classification ne peut, en aucun cas, conduire à diminution de la rémunération totale du cadre dans la même entreprise. »

Article 7

L'article 9 est ainsi réécrit :

« Il est convenu que les salaires minima mensuels conventionnels feront l'objet d'une négociation annuelle obligatoire. Le barème des salaires minima mensuels est établi sur une base de 151,67 heures pour les ouvriers et les collaborateurs (techniciens, employés administratif et commerciaux, agents de maîtrise).

Une valeur du point est négociée paritairement afin de dresser la grille professionnelle des salaires minima mensuels correspondant à chaque coefficient des ouvriers et des collaborateurs.

La grille des salaires minima mensuels des cadres est négociée distinctement mais aux mêmes échéances. »

Article 8

L'article 10 est ainsi réécrit :

« Il est établi sur une base de 151,67 heures, une valeur du point « Ancienneté » pour les ouvriers et les collaborateurs. Il est convenu que cette valeur du point « Ancienneté » fera l'objet d'une négociation paritaire annuelle.

TRANCHE D'ANCIENNETÉ	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS et plus
Taux en pourcentage de la valeur du point « ancienneté » multiplié au coefficient de l'ouvrier ou du collaborateur	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Les jours d'absence non rémunérés du salarié autres que pour maladie et accident entraînent une diminution *pro rata temporis* du montant de la prime mensuelle d'ancienneté.

En cas de maladie ou d'accident la prime mensuelle d'ancienneté ne reste acquise que pendant la période d'indemnisation et calculée selon les bases de cette dernière. »

Article 9

Il est rajouté un dernier tiret à l'article 12 « *Clauses abrogées* » :

« – article 2 de l'avenant Ingénieurs et cadres du 28 novembre 1955 de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois. »

Article 10

Il est créé un article 14 : « *Entrée en vigueur* » :

« L'accord du 1^{er} mars 1986 est entré en vigueur le 1^{er} mars 1986. A cette date, la classification figurant à l'article 3 du présent accord s'est substituée aux classifications applicables aux personnes visées.

La classification figurant à l'article 6 du présent accord se substitue aux classifications applicables aux personnes visées à compter du 1^{er} octobre 2005. »

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2005.

Article 12

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la DDTE et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevra copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

Article 13

Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Fait à Paris, le 30 août 2005.

(Suivent les signatures.)