

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**

**(Bières, eaux minérales et de table,
boissons gazeuses ou non gazeuses,
boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

ACCORD DU 24 AVRIL 2007

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS À COMPTER DU 1^{ER} JUIN 2007

NOR : *ASET0750716M*

IDCC : 1536

Entre :

La fédération nationale des boissons (FNB),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation,
des tabacs et services annexes (FGTA) FO ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

L'accord annexé remplace les dispositions de l'annexe I de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 24 avril 2007.

(Suivent les signatures.)

Dispositions de l'annexe I

Article 1^{er}

Principes généraux

1.1. La classification définit un système de classement des emplois basé sur un double dispositif de hiérarchisation des postes à base de critères classants, le premier définissant le niveau de qualification professionnelle de branche et le second valorisant les compétences et aptitudes propres du titulaire au niveau de son entreprise.

1.2. Le personnel reste regroupé en 3 catégories :

- ouvriers et employés du niveau I au niveau II ;
- techniciens et agents de maîtrise du niveau III au niveau IV ;
- ingénieurs et cadres du niveau V au niveau VI.

1.3. La grille unique de classification est organisée en :

- niveaux reconnaissant la qualification professionnelle de l'emploi ;
- échelons mesurant le degré de maîtrise dans l'emploi.

Article 2

Définition des critères classants des niveaux et échelons

Cf. tableau hiérarchisation des critères.

Article 3

Définition des niveaux de qualification de branche

Cf. tableau des positionnements des emplois pères.

Article 4

Echelons

Dans chaque niveau, 3 échelons au maximum peuvent être retenus :

- l'échelon 1 correspond au stade d'accueil ;
- l'échelon 2 correspond à la maîtrise complète du poste et de la connaissance des produits, des clientèles et des procédures ;
- l'échelon 3 sanctionne une expertise particulière accompagnée le plus souvent d'une polycompétence reconnue.

Le salarié au niveau 3, de par son expertise dans le poste, peut assurer la formation des autres salariés au poste qu'il occupe.

Article 5

Positionnement de l'emploi et classement des salariés

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau d'accueil, un diplôme en tant que tel ne confère aucun droit d'accueil ou de classement à un niveau donné.

L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente ou même supérieure à un diplôme.

Article 6

Mise en œuvre

Les entreprises disposeront d'un délai de 18 mois, après signature de l'accord, pour mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le présent accord de branche.

Le présent accord de branche annule et remplace l'accord classification du 27 mars 2001.

Dans les entreprises où il existe des institutions représentatives du personnel sera mis en place une commission de suivi qui sera consultée sur les modalités d'application du présent accord dans l'entreprise. Cette commission se réunira au plus tard dans les 6 mois suivant la signature de l'accord et au maximum 2 fois par an.

Chaque salarié se verra notifié par écrit le niveau, l'échelon et l'appellation de l'emploi qui lui a été affecté conséquemment aux définitions de classification d'emploi, niveau et échelon du présent accord.

En cas de contestation, le salarié disposera d'un délai de 1 mois pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. Ce désaccord sera examiné par la commission de suivi lorsqu'elle existe et par la commission de recours (voir ci-dessous) en cas de désaccord persistant avec la direction, dans le cas contraire.

Dans les entreprises où il n'existe pas de commission de suivi, les contestations pourront être portées devant une commission de recours instaurée au niveau de la branche.

Cette commission de recours sera constituée et fonctionnera dans les mêmes conditions que la commission de conciliation prévue à l'article 1.7 de la convention collective nationale.

Cette mise en œuvre n'entraînera ni une diminution des rémunérations effectives, ni leur revalorisation automatique : les dispositions prévues par la présente convention ont pour objet la classification des titulaires des emplois occupés par le personnel visé et la détermination des rémunérations minimales.

Les nouvelles dispositions n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sauf à respecter les salaires minima applicables au niveau de la branche professionnelle ou les salaires conventionnels appliqués dans l'entreprise.

La prise effective d'effet de ces dispositions est fixée au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel a été notifiée la nouvelle classification.

Dans le cadre légal de la révision des classifications de la branche tous les 5 ans, il est convenu d'effectuer un prébilan de cette première adaptation de cette classification dans un délai de 18 à 24 mois.

Article 7

Méthodologie de la classification

Le classement des salariés en fonction des dispositions du présent accord, après l'examen conjoint visé à l'article 6 ci-dessus, est du ressort de la res-

ponsabilité de l'entreprise. Toutefois, la direction réunira la commission de suivi pour présenter l'inventaire des emplois positionnés dans la grille de classement par filière :

- logistique ;
- qualité ;
- administration ;
- commercial.

Elle étudiera les éventuels litiges et ajustera la proposition le cas échéant.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont consultés avant la mise en place définitive de la grille de classification. A cette fin et, notamment, pour permettre un avis éclairé, un dossier leur sera transmis en temps utile pour information.

Article 8

Evolutions professionnelles

Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent, à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper :

- information des salariés en interne des postes disponibles ;
- utilisation de l'entretien professionnel ;
- CQP, VAE.

Article 9

Grille des salaires

Une nouvelle grille des salaires minima conventionnels répertorie pour chaque niveau et chaque échelon un barème des salaires minima applicable à la profession, elle est annexée au présent accord et sera effective dès la date d'application de l'accord. Elle sera négociée lors de la réunion de la commission paritaire prévue le 11 septembre 2007 dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires minima.

Article 10

Contenu du salaire minimum conventionnel

Sont à inclure dans la base de comparaison les éléments suivants :

- salaire de base ;
- avantages en nature ;
- prime liée à l'activité individuelle ou collective (exemple : non-accident, qualité, objectifs, portage, tonnage, encaissement, etc.) ;
- autres primes récurrentes ayant le caractère de fait d'un complément de salaire ;
- fraction mensuelle de la gratification annuelle lorsque l'usage préétabli dans l'entreprise prévoit cette mensualisation.

En revanche sont à exclure de la base de comparaison :

- remboursement de frais effectivement supportés par le salarié ;

- prime forfaitaire destinée à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (prime de panier, d'outillage, de salissure...);
- majoration pour heures supplémentaires ;
- majoration pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit ;
- prime liée à la situation géographique pour conditions particulières de travail ;
- prime individuelle ou collective à caractère exceptionnel liée à la production globale de l'entreprise, sa productivité, ses résultats ;
- prime de transport ;
- participation, intéressement.

Article 11

Formalisme

Durée, dépôt :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans, renouvelable par tacite reconduction, à compter du 1^{er} juin 2007 et entrera en vigueur à cette date. Il sera déposé, ainsi que ses éventuels avenants par la fédération nationale des boissons. Il en sera également demandé l'extension.

Non-dérogation :

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Dénonciation :

Le présent accord peut être dénoncé, en tout ou partie, par les parties signataires conformément aux conditions prévues à l'article L.132-8 du code du travail.

Salaires minima selon la nouvelle classification

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRES	CQP
I	1	1 255	NA
	2	1 285	NA
	3	1 325	NA

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRES	CQP
II	1	1 330	NA
	2	1 360	NA
	3	1 400	1 430
III	1	1 410	NA
	2	1 440	NA
	3	1 480	1 520
IV	1	1 512	NA
	2	1 573	NA
	3	1 668	1 720
V	1	1 873	NA
	2	2 098	NA
	3	2 266	NA
VI	1	2 682	NA
	2	2 882	NA
	3	3 260	NA

ANNEXE

Liste des emplois repères

I. – Filière logistique-distribution :

1. Préparateur.
2. Chauffeur-livreur.
3. Gestionnaire de stock.
4. Approvisionneur.
5. Responsable d'exploitation.
6. Responsable logistique-distribution.

II. – Filière qualité :

7. Agent de sanitation.
8. Technicien de qualité.
9. Responsable de service qualité.

III. – Filière commerciale :

10. Télévendeur.
11. Responsable clientèle.
12. Responsable de service commercial.

IV. – Administration :

13. Employé administratif.
14. Assistant.
15. Technicien administratif.
16. Responsable administratif.

ANNEXE

Glossaire

Activité :

C'est un ensemble de tâches, une des attributions confiées à une fonction. Par exemple, approvisionner en produits, exercer un contrôle qualité, livrer un client.

Catégorie socio-professionnelle :

Ensemble de personnes appartenant à un même statut social dans l'entreprise : ouvriers, employés ; techniciens, agents de maîtrise ; ingénieurs, cadres.

Classification :

C'est le positionnement des emplois et/ou des postes de travail exercés par les salariés, leur organisation dans un système cohérent permettant d'aboutir à une hiérarchisation des emplois et/ou des postes de travail.

Compétences :

Ensemble de connaissances théoriques ou professionnelles, de qualités, d'aptitudes et de savoir-faire.

Critères classants :

Critères qui caractérisent la dimension d'un emploi ou d'un poste de travail, dans leur champ d'action et de responsabilité et qui permettent de construire la classification. Exemple : compétence, animation, encadrement, autonomie.

Echelon :

Repère de maîtrise dans l'emploi.

Emploi/fonction :

C'est un ensemble de postes de travail mobilisant des compétences de même nature pouvant comporter plusieurs niveaux (exemple : chauffeur-livreur, responsable clientèle, responsable de services).

Emploi repère :

Illustration d'un emploi décrit comme étant un regroupement de postes de travail récurrent dans une filière professionnelle.

Filière professionnelle :

C'est un espace d'évolution professionnelle regroupant plusieurs emplois et compétences qui présentent assez de proximité professionnelle pour être abordés globalement (exemple : logistique, maintenance).

Métier :

Ensemble de capacités techniques, manuelles et intellectuelles reconnues nécessaires à l'exercice d'activité(s) : plombier, frigoriste, comptable, etc.

Niveau :

Repère de classification de l'emploi.

Polycompétence :

Maîtrise d'autres compétences que celles de l'emploi habituel.

Polyvalence :

Fait d'être amené à occuper d'autres postes de travail que son poste habituel.

Poste de travail :

Regroupement de tâches et/ou d'activités dans une organisation de travail définie (exemple : chauffeur d'approvisionnement, aide chauffeur-livreur).

Tâche :

C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique. Par exemple, saisir des données, porter un fût, trier le courrier.